
ARTICLE

Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19

Aulia Khoirurraman Nasution^{1*}, Nana Mulyana², Apandi³

^{1,2,3}. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

How to cite: Nasution, A.K., Mulyana, N., Apandi., (2021). Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19. *Administrativa* (3) 3

Article History

Received: 9 Agustus 2021

Accepted: 2 September 2021

Keywords:

BPJS Ketenagakerjaan, Informal Sector Workers, Covid-19 Pandemic, strategy implementation

Kata Kunci:

BPJS Ketenagakerjaan, Pekerja Sektor Informal, Pandemi Covid-19, implementasi strategi

ABSTRACT

The enactment of Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body (BPJS) which mandates PT. Jamsostek turned into a public legal entity, so that since January 1, 2014 PT. Jamsostek has been transformed into an Employment Social Security Administering Body (BPJS Ketenagakerjaan). However, during the Covid-19 pandemic, the problem is that there is no expertise in the informal workforce, besides that, workers in the informal sector are still reluctant to register with BPJS as an employee. Due to thinning finances to survive during the Covid-19 Pandemic, people do not understand the benefits of being a participant in BPJS Ketenagakerjaan, especially in informal workers. The purpose of this study is to find out the implementation of the strategy carried out by BPJS Ketenagakerjaan to increase Informal Workforce Participation. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The data analysis technique used the theory of Bogdan and Taylor according to Moloeng, namely data reduction, categorization and synthesis. The results of this study indicate that the implementation of the strategy carried out by BPJS Ketenagakerjaan is quite good and also the understanding of the community, especially informal sector workers about job security protection is quite good, but in the Covid-19 Pandemic Period it is possible for a change in looking at job security protection in all circles regardless of status. economic, educational and social.

ABSTRAK

Disahkannya UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamanatkan PT. Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik, sehingga sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) Akan tetapi di Masa Pandemi Covid-19, yang menjadi permasalahannya adalah tidak adanya keahlian yang dimiliki di sektor tenaga kerja informal, selain itu pekerja di sektor infomal masih

* Corresponding Author
Email : khoirnasution99@gmail.com

enggan untuk mendaftarkan diri ke BPJS sebagai kepesertaan karena keuangan yang menipis untuk bertahan hidup di masa Pandemi Covid-19, masyarakat belum paham manfaat menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan terutama di tenaga kerja informal. Tujuan penelitian ini agar mengetahui pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teori dari Bogdan dan Taylor menurut Moloeng yaitu reduksi data, kategorisasi dan sintesasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan cukup baik dan juga pemahaman masyarakat khususnya pekerja sektor informal tentang perlindungan jaminan kerja cukup baik, tetapi di Masa Pandemi Covid-19 memungkinkan untuk perubahan dalam melihat perlindungan jaminan kerja di semua kalangan tanpa memandang status ekonomi, pendidikan dan sosial.

A. PENDAHULUAN

Jaminan kerja merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak sebagai warga Negara yang harus diwujudkan dengan pendiri bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam UUD 1945 dan Pancasila. Setiap program maupun kegiatan dalam upaya melindungi dan mensejahterakan seluruh pekerja yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip non diskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja serta untuk mendukung pembangunan dan kemandirian ekonomi nasional. Maka dari itu, dibuatlah UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Ketenagakerjaan Nasional yang memberikan aturan dan kepastian hukum tentang perlindungan dan jaminan ketenagakerjaan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pada tahun 2014, ditetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamanatkan PT. Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik, sehingga sejak tanggal 1 Januari 2014, PT. Jamsostek berganti nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Mengingat penting peranannya serta tanggung jawab, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa meningkatkan kualitas dan kompetensi di seluruh unit pelayanan dengan melakukan pengembangan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dirasakan oleh pekerja dan keluarganya. Menurut kategori status pekerjaan utama, pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu pekerja formal dan pekerja informal. Pekerja formal terdiri dari :

- 1) Pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar
- 2) Buruh/karyawan/pegawai

Pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar diperkirakan merupakan kelompok pekerja di sektor informal yang Bukan Penerima Upah (BPU), sedangkan kelompok buruh atau pegawai merupakan kelompok pekerja di sektor formal yang Penerima Upah (PU). Kelompok pekerja informal terdiri dari :

- 1) Berusaha sendiri
- 2) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar
- 3) Pekerja bebas di pertanian
- 4) Pekerja bebas di non pertanian
- 5) Pekerja keluarga/tak dibayar

Tabel 1 Jumlah Penduduk menurut Jenis Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin Tahun 2020 di Kota Bandar Lampung

Status Pekerjaan Utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Berusaha sendiri	55.285	42.810	98.095
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar	17.531	13.572	31.103
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	9.579	4.870	14.449
Buruh/karyawan/Pegawai	158.683	102.273	260.956
Pekerja bebas di Pertanian	3.842	-	3.842
Pekerja bebas di non Pertanian	32.278	4.408	36.686
Pekerja keluarga/tak dibayar	7.904	15.446	23.350
Jumlah	285.102	183.379	468.481

Sumber : Data Olahan BPS Kota Bandar Lampung Tahun 2020

Pada permasalahannya, masih banyak yang ikut dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara jumlah peserta aktif dari sektor tenaga kerja formal dengan jumlah tenaga kerja informal yang seharusnya sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu dapat dilihat bahwa, sampai saat ini perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan masih menjadi sorotan dan perhatian secara nasional di tenaga kerja informal, khususnya di Kota Bandar Lampung, mengingat Kota Bandar Lampung merupakan Kota dengan jumlah penduduk dan pekerja terbesar di Provinsi Lampung.

Tabel 2 Jumlah Pekerja Sektor Informal yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan 2020 di Kota Bandar Lampung

No	Pekerja Sektor Informal	Bulan
1	1506 orang	Januari 2020
2	1430 orang	Februari 2020
3	1473 orang	Maret 2020
4	1514 orang	April 2020
5	1547 orang	Mei 2020
6	1569 orang	Juni 2020
7	1578 orang	Juli 2020
8	1572 orang	Agustus 2020
9	1542 orang	September 2020
10	1541 orang	Oktober 2020
11	1540 orang	November 2020

12	1532 orang	Desember 2020
	18344 orang	Jumlah

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung Tahun 2020

Dari tabel 1 dan tabel 2 yang sudah dijelaskan di atas, hal tersebut menjadi kendala tersendiri bagi BPJS Ketenagakerjaan khususnya Kantor Cabang Bandar Lampung yang seharusnya dapat terdata dengan baik. Dari jumlah angkatan kerja yang bergerak di sektor informal di Kota Bandar Lampung mencapai ratusan ribu pekerja, sedangkan Pekerja Sektor Informal yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan hanya mencapai belasan ribu pekerja, sehingga masih ada peluang yang cukup besar untuk terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan Strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepesertaan Tenaga Kerja Informal yang sudah dilaksanakan dengan menerapkan inisiatif strategi sebagai berikut:

- 1) Kolaborasi dengan lembaga Pemerintah dan mitra strategis kepesertaan dan layanan, baik untuk pelayanan, validitas dan integritas data, maupun dalam rangka penerapan ketentuan yang berlaku.
- 2) Sosialisasi masif untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- 3) Perluasan jalur distribusi fisik maupun non-fisik.
- 4) Penguatan hubungan antara petugas BPJS Ketenagakerjaan dengan peserta.
- 5) Pengembangan metode perluasan kepesertaan.

Sumber :(Rencana Perubahan Strategis II BPJS Ketenagakerjaan 2020 hal : 57)

Walaupun dalam perumusan strategi sudah disusun dengan baik, dalam menjalankan pelaksanaan strategi masih terhambat yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung yang seharusnya terlaksana dengan baik. Jika kepesertaan Tenaga Kerja Informal meningkat, perlindungan peserta jaminan ketenagakerjaan menjadi lebih luas di BPJS Ketenagakerjaan. Banyaknya penutupan usaha ini disebabkan kebijakan dari Pemerintah Daerah terhadap pelaksanaan PPKM (Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) khususnya di Kota Bandar Lampung, akibatnya berbagai perusahaan maupun pedagang-pedagang merasa dirugikan sehingga berakibat pada ketidakmampuan untuk memberi upah kepada karyawannya. Berdasarkan hasil kesimpulan dari peneliti pada terkait dengan peningkatan kepesertaan ketenagakerjaan pekerja sektor informal di Kota Bandar Lampung, terdapat beberapa hal yang menjadi kendala kepesertaan sektor informal BPJS Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Masyarakat belum seluruhnya mengetahui adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Masyarakat belum menyadari pentingnya ikut serta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan
3. Besaran iuran yang harus dibayarkan tiap bulan
4. SDM petugas BPJS Ketenagakerjaan yang belum memadai
5. Sarana prasarana yang belum memadai

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti mengambil judul skripsi “Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Strategi

Kata strategi awalnya berasal dari bahasa Yunani yaitu “strategos”, yang artinya “a general set of maneuver carried out to overcome an enemy during combat”, dalam bahasa Indonesia yaitu sekumpulan senjata yang digunakan untuk memerangi musuh selama peperangan. Pada saat itu, istilah strategi berawal pada kalangan militer dan secara eksplisit sering disebutkan sebagai “kiat yang digunakan oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan (Arifudin, 2021). Namun, di zaman sekarang ini istilah-istilah strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi, dan juga ide-ide utama yang terdapat dalam pengertian strategi itu sendiri tetap dipertahankan, hanya saja dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya.

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif. Strategi dapat didefinisikan sebagai program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan implementasi misinya (Mintzberg, 2017).

Artinya, para manajer di suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam aktif, sadar, dan rasional dalam merumuskan suatu strategi organisasi. Sedangkan berdasarkan pengertian yang kedua, strategi diartikan sebagai pola tanggapan, respon ataupun jawaban organisasi terhadap lingkungannya sepanjang waktu. Pada pengertian tersebut, setiap organisasi publik atau organisasi privat pasti memiliki strategi, meskipun strategi tersebut tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Hal ini sebagai pandangan yang dilakukan manajer yang bersifat reaktif, yaitu menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan di sekitarnya secara pasif manakala dibutuhkan.

Manajemen Strategi

Menurut (Mintzberg, 2017), Manajemen Strategi terdiri dari tiga tahapan adalah sebagai berikut : perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Perumusan strategi terdiri dari beberapa tahap yaitu pengembangan misi bisnis, identifikasi faktor eksternal (peluang dan ancaman), identifikasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan), menyusun agenda dalam jangka waktu yang panjang, menghasilkan strategi alternative, serta harus memilih strategi yang tepat agar terlaksana dengan baik. Di samping itu, dari pengertian manajemen strategik tersebut dapat disimpulkan beberapa karakteristiknya sebagai berikut :

1. Wujud manajemen strategik berupa perencanaan yang dituangkan dalam rencana strategik dan rencana operasional dan program kerja.
2. Rencana Strategik berorientasi pada jangkauan masa depan (jangka panjang), rencana operasional ditetapkan untuk rencana jangka menengah dan program-program kerja untuk rencana jangka pendek.
3. Visi, Misi, dan Tujuan Strategis organisasi merupakan acuan untuk merumuskan rencana strategis.
4. Rencana strategis dijabarkan menjadi rencana operasional yang berisi program-program operasional dengan sasaran jangka pendek.
5. Penetapan rencana strategis dan rencana operasional harus melibatkan manajemen puncak.

Perencanaan strategi adalah suatu proses analisis, perumusan dan evaluasi strategi-strategi yang sudah ditetapkan oleh suatu pimpinan agar mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di dalam organisasi (Bryson, 2015). (Bryson, 2015:20) mengemukakan ada 3 tahapan perencanaan strategi untuk organisasi publik dan organisasi privat yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut :

1) Menganalisis isu strategis yang dihadapi organisasi.

Secara khas, perencanaan itu merupakan masalah yang sangat penting bahwa isu-isu strategis dihadapi dengan cara terbaik dan efektif jika organisasi ingin mempertahankan kelangsungan hidup dan berhasil baik. Organisasi yang tidak menanggapi isu strategis dapat menghadapi akibat yang tak diinginkan dari ancaman, peluang yang lenyap, atau keduanya.

2) Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu.

Strategi didefinisikan sebagai pola tujuan, kebijakan, program, bagaimana organisasi, apa yang dikerjakan organisasi, mengapa organisasi harus mengerjakan hal itu. Strategi dapat berbeda-beda karena tingkat, fungsi dan kerangka waktu. Selain itu, memprakarsai dan menyepakati proses perencanaan strategis agar dalam langkah-langkah diskusi kesepakatan dengan orang-orang penting (decision makers) atau pembentuk opini (opinion leaders) internal (dan mungkin eksternal) tentang seluruh upaya perencanaan strategis dan langkah perencanaan yang terpenting. Salah satu tugas pemrakarsa adalah menetapkan secara tepat siapa saja yang tergolong orang-orang penting pembuat keputusan. Tugas berikutnya adalah menetapkan orang kelompok, unit, atau organisasi manakah yang harus dilibatkan dalam perencanaan.

3) Evaluasi nilai strategi-strategi organisasi.

Bagi perusahaan atau lembaga pemerintah, atau bagi organisasi nirlaba, hal ini berarti organisasi harus berusaha memenuhi kebutuhan sosial dan politik yang dapat diidentifikasi. Namun menetapkan strategi lebih dari sekedar mempertegas keberadaan organisasi. Memperjelas maksud dapat mengurangi banyak sekali konflik yang tidak perlu dalam suatu organisasi dan dapat membantu menyalurkan diskusi dan aktivitas secara produktif dalam menciptakan visi dan misi organisasi yang efektif untuk masa depan. Langkah terakhir dalam proses perencanaan, organisasi mengembangkan deskripsi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu sehingga berhasil dalam pelaksanaan mengimplementasikan strateginya dan mencapai seluruh potensinya.

Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan penghubung antara perencanaan strategi dengan evaluasi strategi. Selain itu, implementasi strategi merupakan semua aktivitas dan pilihan yang dibutuhkan untuk menjalankan perencanaan strategi (Kaplan dan Norton, 2005). Dalam hal ini, (Kaplan dan Norton, 2005) menganalisa 4 faktor yang diduga mempengaruhi implementasi strategi yaitu Budaya organisasi, Struktur organisasi, kesiapan sumber daya manusia dan aplikasi sistem informasi dan teknologi. Adapun penjelasan poin-poin implementasi adalah sebagai berikut :

1) Budaya Organisasi

Secara umum keterkaitan antara budaya organisasi dengan implementasi strategi sebagai berikut : Strategy implementation evolves either from a process of winning group commitment through a coalition from of decision making or as a result of complete coalitional involvement of implementation staff through a strong corporate culture. Dengan demikian jelas bahwa implementasi strategi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan komponen organisasi sebagai suatu koalisi dalam organisasi tersebut dan koalisi tersebut terbentuk melalui budaya organisasi yang kuat.

2) Struktur Organisasi

Pencapaian strategi dan target yang akan dicapai oleh suatu perusahaan secara logis membutuhkan organisasi sebagai alat. Tanpa adanya organisasi, perusahaan akan tidak memiliki kerangka yang tepat dalam menjalankan strategi perusahaan. Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi, serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab. Sedangkan Struktur Organisasi sendiri adalah penggambaran rangkaian (koordinasi) kegiatan yang diarahkan dalam pencapaian target. Pencapaian target tentunya harus mengacu pada visi dan misi serta strategi-strategi yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3) Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi-strategi bisnis disusun dan direncanakan oleh perusahaan, terkait dengan misi dan tujuan yang di emban organisasi. Salah satu strategi bisnis perusahaan adalah Strategi sumber daya manusia, dengan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), sehingga kualifikasi SDM bermutu hasil dari pengembangan yang dilakukan oleh fungsi MSDM, diharapkan mampu mendukung implementasi strategi bisnis tertentu sebagai upaya mencapai misi dan tujuan yang telah digariskan. Dengan demikian kesiapan sumber daya manusia sebagai komponen utama kegiatan organisasi akan sangat menentukan apakah strategi yang telah disusun oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik atau malah sebaliknya

4) Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi

Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dengan efektivitas operasional yang dimilikinya dimana keselarasan antara pelaksanaan operasi dengan strategi menjadi permasalahan yang sangat menentukan dalam keberhasilannya. Kondisi riil di lapangan yang menjadikan kurangnya keselarasan adalah jika tidak terdapat acuan baku sebagai standar operasional baku atau berubah-ubahnya tatanan, kebijakan serta langkah yang diabil oleh pengambil keputusan, pada saat suatu operasi sedang dijalankan yang bersumber dari sumber individu atau kelompok tertentu dalam organisasi. Sehingga diperlukan acuan baku sebagai pegangan operasional dengan menggunakan aturan tersistem yang dewasa ini kita kenal dalam teknologi Informasi. Keberhasilan teknologi informasi untuk memudahkan dan membantu organisasi akan tergantung dari keselarasan antara teknologi informasi yang digunakan dengan tujuan dari perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan (Sugiiyono, 2016). Adapun fokus penelitian yang akan dipakai adalah menggunakan teori (Kaplan dan Norton, 2005) dan (Oemar Hamalik, 2000 : 7-8). Adapun jenis data yang dipakai adalah data primer dengan menggunakan dokumentasi dan observasi, sedangkan data sekunder dengan menggunakan laporan arsip berupa strategi BPJSTK. Teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan adalah dokumentasi observasi, dan wawancara. Analisis data yang akan dipergunakan adalah Bogdan dan Taylor (Moloeng, 2012: 4), adalah reduksi data, kategorisasi, dan sintesisasi. Adapun keabsahan data yang akan digunakan adalah perpanjang keikutsertaan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Pada tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung banyak sekali dinamika yang terjadi di dalam internal diakibatkan oleh Pandemi Covid-19, sehingga

diperlukan strategi yang bisa menyesuaikan perkembangan zaman sekarang. Sebelum Pandemi Covid-19 memasuki ke Indonesia, BPJSTK Bandar Lampung sudah menerapkan strategi kepesertaan Tenaga Kerja Informal dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang bersumber dari Renstra BPJS Ketenagakerjaan 2018-2022. Pada Renstra BPJS Ketenagakerjaan 2018-2022 di bidang strategi kepesertaan, terdapat dua jenis kepesertaan yaitu : Tenaga Kerja Formal dan Tenaga Kerja Informal.

Akan tetapi di bulan Maret 2020, Pandemi Covid-19 memasuki Indonesia yang menyebabkan perubahan kerja baik dari sektor esensial maupu kritikal mengalami suatu pergeseran cara kerja. Saat Pandemi Covid-19 memasuki Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan membuat perombakan Renstra Perubahan II 2018-2022 yang disetujui oleh Direktur Utama BPJSTK Pusat di Jakarta. Adapun poin-poinnya adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan peserta
- 2) Dapat mendaftar sendiri langsung ataupun melalui para ketua kelompok, paguyuban, komunitas, dll ke Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan

Kaplan dan Norton (2005: 60) mengemukakan keterkaitan antara budaya organisasi dengan implementasi strategi sebagai berikut : Strategy implementation evolves either from a process of winning group commitment through a coalition from of decision making or as a result of complete coalitional involvement of implementation staff through a strong corporate culture. Dengan demikian jelas bahwa implementasi strategi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan komponen organisasi sebagai suatu koalisi dalam organisasi tersebut dan koalisi tersebut terbentuk melalui budaya organisasi yang kuat. Hal ini dikarenakan tanpa adanya budaya organisasi yang baik, maka implementasi strategi yang disusun sesuai dengan Strategi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020 akan sulit untuk dilaksanakan secara optimal.

Perkembangan era digitalisasi di zaman sekarang, dibutuhkan suatu inoasi yang diberikan oleh BPJSTK dan peneliti melihat cukup baik dikarenakan dari pihak BPJSTK sendiripun tidak hanya menggunakan pendekatan secara langsung akan tetapi memanfaatkan kanal-kanal yang sudah disiapkan seperti penggunaan Zoom Mettings. Sebelumnya juga disiapkan LAPAK ASIK khusus untuk Pekerja Sektor Informal dalam hal ini. Penggunaan LAPAK ASIK sebenarnya sudah dimanfaatkan bagi Pekerja Sektor Formal, akan tetapi pada saat memasuki Pandemi Covid-19 di tahun 2020, penggunaan LAPAK ASIK ditambah perluasannya dengan memasukkan Pekerja Sektor Informal sebagai pilihan atau solusi untuk menambah perlindungan jaminan kerja, pelatihan-pelatihan vokasi maupun seminar, penggunaan tersebut tidak perlu mendatangi dan mendaftar di Kantor BPJSTK. Adapun kali ini, BPJSTK Bandar Lampung layak diberikan apresiasi karena dalam kenyataan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Direksi Pusat di Jakarta, BPJSTK mampu membuat suatu strategi-strategi yang mengikuti perkembangan zaman walaupun masih banyak pekerjaan yang harus dituntaskan. Budaya Organisasi yang dibuat dan diemban sangat baik sehingga Direktur Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Pusat yang di Jakarta menganggap mampu untuk menjaga dan bahkan memberikan pencerahan terhadap calon peserta maupun peserta yang sudah terdaftar.

Struktur Organisasi

Pada tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung mengalami perubahan cara kerja dalam segala aspek dengan salah satunya di struktur organisasi. Pada kondisi normal, pembagian tugas ataupun kerja yang dilaksanakan oleh BPJSTK Bandar Lampung mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh direksi. Pada Renstra BPJS Ketenagakerjaan 2018-2022 Jilid I, pembagian tugas dalam struktur organisasi yang bergerak di bidang kepesertaan di kondisi normal adalah sebagai berikut :

- 1) Perluasan jalur distribusi fisik maupun non-fisik
- 2) Penguatan hubungan antara petugas BPJS Ketenagakerjaan dengan peserta
- 3) Pengembangan metode perluasan kepesertaan

Pada Maret 2020 saat Pandemi Covid-19 telah masuk ke Indonesia perubahan pun terjadi dalam cara kerja dari sisi esensial dan kritikal salah satunya adalah BPJSTK Bandar Lampung. Sehingga dibuat kembali Renstra Perubahan II BPJS Ketenagakerjaan 2018-2022. Kaplan dan Norton (2005: 62) mengemukakan bahwa suatu perusahaan secara logis membutuhkan organisasi sebagai alat. Tanpa adanya organisasi, perusahaan akan tidak memiliki kerangka yang tepat dalam menjalankan strategi perusahaan. Struktur Organisasi sendiri adalah penggambaran rangkaian (koordinasi) kegiatan yang diarahkan dalam pencapaian target. Pencapaian target tentunya harus mengacu pada visi dan misi serta strategi-strategi yang ingin dicapai oleh perusahaan. Salah satu langkah-langkah yang dilaksanakan oleh BPJSTK dengan pendekatan grand strategy adalah sebagai berikut :

1. Melakukan kolaborasi dengan Pemerintah Daerah dalam penerbitan regulasi jaminan ketenagakerjaan yang meliputi kepatuhan Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU), pekerja non ASN/Aparat Desa/RT/RW, pekerja di layanan publik/keagamaan, serta pekerja rentan
2. Menyiapkan rencana aksi kegiatan sosialisasi dan implementasi Inpres Tentang Optimalisasi Kepesertaan Jaminan Ketenagakerjaan bersama Kementerian/Lembaga/Pemda
3. Mensosialisasikan dan menjalin kolaborasi dengan Pemda, Instansi dan Asosiasi terkait untuk mengimplementasi Compliance Based on Community

Selain itu, untuk memperkuat grand strategy di atas, BPJSTK juga membuat suatu kebijakan yaitu Penguatan Paritrana Award dan Relationship, adapun poin-poinnya sebagai berikut :

1. Diseminasi “Paritrana Award” dengan mengefektifkan peran Panitia Daerah sebagai sarana konsolidasi, membangun engagement dan menjadikan JAMSOSTEK sebagai program strategi daerah
2. Penguatan CRM (Customer Relationship Management) dengan Kementerian/Lembaga/Pemda yang terkait, Asosiasi Pengusaha/ Pekerja di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, Serikat Pekerja/Buruh serta asosiasi/komunitas di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota
3. Membangun/meningkatkan partnership dengan pihak yang berwenang/instansi terkait dalam hal mendukung upaya pengawasan dan pemeriksaan yang disesuaikan dengan kondisi masa Pandemi

Adapun kali ini, pihak BPJSTK Bandar Lampung cukup baik dan berhasil dalam penanganan hubungan antara petugas BPJSTK di lapangan dengan peserta dan calon peserta dan penyimpanan data-data penting, akan tetapi masih ditemukan hambatan dalam penyimpanan data-data penting yaitu data kepesertaan banyak data-data yang harus disinkronkan baik melalui peserta yang mengakses, petugas BPJSTK yang menghimpun dan memasukkan data tersebut. Selanjutnya BPJSTK Bandar Lampung harus diberikan apresiasi dan pujian atas pertanggungjawaban mereka dalam mengelola dan mengikuti aturan.

Kesiapan Sumber Daya Manusia

Pada tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung banyak sekali dinamika yang terjadi di dalam internal diakibatkan oleh Pandemi Covid-19, sehingga diperlukan strategi yang bisa menyesuaikan perkembangan zaman sekarang. Sebelum Pandemi Covid-19 memasuki ke Indonesia, BPJSTK Bandar Lampung sudah menerapkan strategi kepesertaan Tenaga Kerja Informal dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang bersumber dari Renstra BPJS Ketenagakerjaan 2018-2022.

Adapun strategi yang dilakukan oleh BPJSTK agar memperkuat kesiapan sumber daya manusia di Masa Pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan akuisisi dan menjaga sustainability kepesertaan Non ASN dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, hingga tingkat kelurahan/desa dan RT/RW
2. Melakukan kolaborasi dengan penyelenggara pelayanan publik dan ekonomi digital/e-commerce untuk akuisisi peserta Tenaga Kerja Informal
3. Optimalisasi akuisisi melalui Perisai, OSS/PTSP, SPO/Aggregator dan Pekerja Sektor Informal di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota

Kaplan dan Norton (2005: 62) mengemukakan bahwa Kesiapan sumber daya manusia merupakan dengan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), sehingga kualifikasi SDM bermutu hasil dari pengembangan yang dilakukan oleh fungsi MSDM, diharapkan mampu mendukung implementasi strategi bisnis tertentu sebagai upaya mencapai misi dan tujuan yang telah digariskan. Hal ini diperlukan agar kesiapan sumber daya manusia sebagai komponen utama kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

Kesiapan sumber daya manusia yang dibuat oleh pihak BPJSTK untuk menghadapi situasi Pandemi Covid-19 baru berjalan di awal tahun 2021 padahal aturan tersebut sudah dibuat di bulan Maret 2020. Peneliti menemukan beberapa hambatan atau permasalahan yang begitu panjang proses untuk mengimplementasi aturan sangat sulit. Hal ini disebabkan oleh perubahan-perubahan dinamika yang terjadi di semua bidang tanpa terkecuali, maka itu dibutuhkan aturan yang tepat untuk selalu melihat perkembangan zaman. BPJSTK Bandar Lampung sudah terlihat proses kesiapan sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang tetap mengikuti protokol kesehatan. Adapun kali ini, BPJSTK Bandar Lampung harus membenahi permasalahan yang ada di dalam internal karena Pandemi Covid-19 tidak mengenal tempat dan waktu agar dapat dipertanggungjawabkan kepada atasan dan mendapatkan apresiasi dari masyarakat karena BPJSTK merupakan pelayanan publik berorientasi di bidang jasa.

Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi

Pada tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung mengalami perubahan cara kerja dalam segala aspek dengan salah satunya di struktur aplikasi sistem informasi dan teknologi. Pada kondisi normal, aplikasi yang diberikan oleh BPJSTK Bandar Lampung dari sisi informasi dan teknologi mengikuti perkembangan zaman yang ditetapkan oleh direksi. Pembuatan aplikasi sistem informasi dan teknologi pun yang tersistem secara sentralisasi bisa berjalan dengan baik karena kondisi yang kondusif dan juga petugas yang bertugas di Customer Service bisa memberikan arahan penggunaan kepada para calon peserta dan peserta.

Pada Renstra BPJS Ketenagakerjaan 2018-2022 Jilid I, penggunaan aplikasi sistem informasi dan teknologi yang bergerak di bidang kepesertaan di kondisi normal adalah sebagai berikut :

- 1) Penguatan hubungan antara petugas BPJS Ketenagakerjaan dengan peserta
- 2) Pengembangan metode perluasan kepesertaan

Hal ini terlihat dari terlihat bahwa poin-poin diatas yang menyinggung di bidang kepesertaan yang diatas di kondisi normal berjalan dengan cukup baik. Kaplan dan Norton (2005: 62) mengemukakan Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat tergantung dengan efektivitas operasional yang dimilikinya dimana keselarasan antara pelaksanaan operasi dengan strategi menjadi permasalahan yang sangat menentukan dalam keberhasilannya. Sehingga diperlukan acuan baku sebagai pegangan operasional dengan menggunakan aturan tersistem yang dewasa ini kita kenal dalam teknologi Informasi. Keberhasilan teknologi informasi untuk memudahkan dan membantu organisasi akan tergantung dari

keselarasan antara teknologi informasi yang digunakan dengan tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Perkembangan teknologi dan informasi di BPJSTK sangat berkembang dengan baik, hal ini sangat berguna bagi peserta dan calon peserta yang ingin melihat informasi yang penting. Selain itu, beberapa perkembangan yang sangat pesat dengan memasukkan Pekerja Sektor Informal sebagai salah satu prioritas dalam penanganan, dikarenakan secara kuantitas sangat banyak. Selain itu, informasi-informasi juga bertambah banyak dengan menambahkan di aplikasi BPJSTKU secara tersistematis. Aplikasi BPJSTKU sangat bermanfaat kalau dilihat secara keseluruhan, walaupun ada juga beberapa orang yang masih buta teknologi, tetapi diarahkan dengan bantuan orang terdekatnya untuk memanfaatkan aplikasi tersebut.

Aspek Potensial

Secara umum, masyarakat khususnya Pekerja Sektor Informal dan Tenaga Kerja Informal di Kota Bandar Lampung belum mengetahui secara jelas mengenai BPJSTK Bandar Lampung dikarenakan masih terbatas informasi-informasi terkait dengan BPJSTK. Selain itu, masyarakat yang berpendapatan ke bawah tidak tertarik untuk mendaftarkan diri ke BPJSTK. Walaupun beberapa informan yang peneliti menanyakan sudah paham terkait potensi informan, tetapi hanya beberapa kecil yang mengetahui. Terkait dengan hasil penelitian, peneliti melihat bahwa masyarakat kelas menengah ke bawah belum tertatik untuk mendaftarkan dan melihat bahwa BPJSTK sebagai tempat yang benar.

Menurut Oemar Hamalik (2000:7-8) Aspek potensial merupakan individu dalam banyak hal merupakan gambaran akan seberapa besar peluang seseorang untuk berkembang dimasa mendatang dalam karier kehidupannya. Masyarakat yang tinggal di pesisir pantai atau bertempat tinggal di permukiman kumuh masih belum yakin apakah keahlian/kemampuan yang mereka kuasai akan bermanfaat untuk orang lain. Para Pekerja Sektor Informal yang pekerjaan sebagian besar adalah pedagang kecil, dan umkm kecil akan sedikit kesulitan dalam menghadapi situasi Covid-19. Adapun yang harus dilakukan agar selalu mengenali keahlian adalah dari pengalaman kerja, SDM yang unggul, kecakapan dalam bidangnya, dan paham apa yang dikuasai. Hal ini bertujuan untuk selalu menjaga lapangan kerja di Indonesia khususnya di Kota Bandar Lampung yang masih didominasi oleh Pekerja Sektor Informal seperti pedagang kecil. UMKM, toko dan Tenaga Kerja Informal.

Aspek Profesional atau Vokasional

Secara umum, masyarakat khususnya Pekerja Sektor Informal dan Tenaga Kerja Informal di Kota Bandar Lampung sudah cukup paham dan menguasai yang menjadi bidang pekerjaannya. Beberapa informan mengatakan bahwa keahlian atau kemampuan yang dimilikinya didapatkan dari pengalaman dari orang sekitar dengan cara otodidak/belajar sendiri ataupun didapatkan dengan bekerja di tempat kerja baik dari temannya, rekan kerja ataupun sanak saudara. Menurut Oemar Hamalik (2000:7-8), Aspek Professional dan vokasional merupakan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan ketrampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

Adapun yang belum tahu mengenai informasi BPJSTK salah satu faktor adalah buta teknologi, tidak ingin ribet, hanya mengandalkan bantuan seperti bantuan sosial, PKH, BLT, dan lain-lain. Peneliti berharap adanya kerjasama dari para pemangku kepentingan dengan melibatkan dari bawah yaitu, RT,RW, Kelurahan, Kecamatan dan Walikota dengan bantuan BPJSTK mendata semua penduduk di Kota Bandar Lampung yang bekerja di sektor informal secara kuantitas sangat banyak agar merangkul pekerja sektor informal untuk kedepannya lebih baik.

Aspek Fungsional

Secara umum, masyarakat khususnya Pekerja Sektor Informal dan Tenaga Kerja Informal di Kota Bandar Lampung sudah tahu bahwa pekerjaan yang dilakukan akan bermanfaat baik dari diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitar. Beberapa informan yang memberikan jawaban sangat yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan dan menambah keahliannya karena pengalaman bekerja yang dilakukannya. Sementara itu, yang belum yakin dengan keahlian seperti buruh harian lepas dan buruh tani akan kesulitan bertahan hidup karena hanya mengandalkan tenaga secara fisik untuk bekerja bukan mengandalkan dengan otak yang membutuhkan daya ingat yang kuat.

Menurut Oemar Hamalik (2000:7-8), Aspek fungsional adalah setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna artinya bekerja dengan pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Maka dari itu, diperlukan adanya hadirnya Negara yaitu dengan BPJSTK. BPJSTK sebagai wadah wajib merangkul para pekerja seperti ini agar bukan hanya cakupan yang luas, tetapi sesuai amanat UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sedangkan yang belum mengetahui bidangnya maka harus ada pendekatan-pendekatan secara persuasif dengan mendatangi para paguyuban, asosiasi maupun komunitas dari pihak BPJSTK agar memahami keahlian di bidangnya.

Aspek Operasional

Secara umum, masyarakat khususnya Pekerja Sektor Informal dan Tenaga Kerja Informal di Kota Bandar Lampung cukup menguasai bidang yang dikerjakan. Terutama bagi pekerja sektor informal yang bekerja di padat karya, tidak memerlukan pendidikan, tidak adanya keahlian khusus dan keterbatasan modal. Hal ini disebabkan oleh banyaknya faktor dari internal maupun eksternal, dari internal diakibatkan dari kurangnya pengetahuan, pengalaman serta informasi, sedangkan eksternal diakibatkan dari kurangnya ketersediaan lapangan kerja sehingga untuk memenuhi kebutuhan, banyak masyarakat yang pindah di sektor informal.

Sektor Informal menjadi pilihan karena pekerja sektor informal berasal dari kalangan miskin, berpendidikan rendah, berketerampilan rendah, dan juga kebanyakan dilakukan oleh para pendatang khususnya dari desa sehingga dapat digambarkan bahwa usaha-usaha yang ada di sektor informal berupaya menciptakan kesempatan kerja dan memperoleh pendapatannya sendiri. Menurut Oemar Hamalik (2000:7-8), Aspek Operasional adalah setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

Berdasarkan data BPS Kota Bandar Lampung dari Januari-Desember 2020, jumlah pekerja sektor informal sebesar 468.481 orang, ini merupakan angka terbesar berdasarkan angkatan kerja yang ada di Kota Bandar Lampung. Sehingga diperlukan strategi-strategi yang tepat agar pekerja sektor informal bukan hanya sekedar pemberian pelatihan-pelatihan, sosialisasi perlindungan jaminan kerja, tetapi dibukanya lapangan kerja seluas-luasnya untuk menyerap para pekerja sektor informal, dalam hal ini BPJSTK. BPJSTK yang merupakan pelayanan publik berorientasi di bidang jasa harus melihat fenomena ini agar pekerja sektor informal akan mendapatkan hak yang setara dengan para pekerja sektor formal.

E. PENUTUP

Simpulan

Budaya Organisasi di BPJSTK Bandar Lampung sebenarnya sudah ada dan dijalankan, akan tetapi dalam pelaksanaan ada beberapa kendala yang sebenarnya tidak perlu dilakukan seperti petugas BPJSTK bertugas di depan dalam melayani masyarakat masih memegang

prinsip sesuai dengan bidangnya seharusnya harus saling membantu satu sama lain apabila petugas tersebut tidak ada di tempat

Struktur Organisasi di BPJSTK Bandar Lampung sebenarnya sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan wewenangnya, akan tetapi dalam pelaksanaan ada di beberapa bidang ada berjalan dengan baik dan ada yang belum berjalan dengan baik. Bidang BPJSTK Bandar Lampung yang berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas yaitu AR Khusus. Sedangkan, bidang BPJSTK Bandar Lampung yang belum berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas yaitu Penata Madya SDM.

Kesiapan Sumber Daya Manusia di BPJSTK Bandar Lampung sebenarnya sangat berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan kualitas individu bekerja akan meningkat. BPJSTK Bandar Lampung telah berhasil membuat strategi-strategi dalam menghadapi situasi Covid-19 saat ini yaitu mencetuskan objek akuisisi kepesertaan bagi pekerja sektor informal, penambahan pekerja sektor informal di aplikasi LAPAK ASIK, BPJSTKU, dan Antrian Online.

Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi di BPJSTK Bandar Lampung disediakan cukup baik akan tetapi ada beberapa kendala yaitu penyampaian informasi sangat minim hanya di Kantor BPJSTK, seharusnya dapat dikerjakan lebih giat lagi agar menarik masyarakat untuk mendaftarkan diri ke BPJSTK.

Penguasaan keahlian yang dimiliki Pekerja Sektor harus ditingkatkan agar tidak ketinggalan dengan sekitarnya dikarenakan menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di Tenaga Kerja Informal terkait dengan potensi mereka yang belum diketahui. Adapun yang harus dilakukan agar selalu mengenali keahlian adalah dari pengalaman kerja, SDM yang unggul, kecakapan dalam bidangnya, dan paham apa yang dikuasai.

Pekerja Sektor Informal harus diperhatikan agar mencakup semua aspek perlindungan jaminan kerja. Adapun yang sudah tahu informasi tentang BPJSTK ini ingin mendaftarkan sebagai peserta. Adapun yang belum tahu mengenai informasi BPJSTK salah satu faktor adalah buta teknologi, tidak ingin ribet, hanya mengandalkan bantuan seperti bantuan sosial, PKH, BLT, dan lain-lain.

Pekerja Sektor Informal ada yang menguasai bidangnya, belum menguasai bidangnya dan tidak tahu bidang yang dikuasainya. Maka dari itu, diperlukan adanya hadirnya Negara yaitu dengan BPJSTK. BPJSTK sebagai wadah wajib merangkul para pekerja seperti ini agar bukan hanya cakupan yang luas, tetapi sesuai amanat UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pekerja Sektor Informal di Kota Bandar Lampung mayoritas dari pendatang yang ingin bekerja disana dengan harapan dapat mengubah nasib hidup mereka. Terlebih lagi, kurangnya lapangan kerja di Kota Bandar Lampung yang memungkinkan masyarakat beralih ke pekerja sektor informal dengan memenuhi kebutuhan mereka. Sehingga untuk mendaftarkan ke BPJSTK Bandar Lampung, masih harus mempertimbangkan kembali.

REFERENCES.

Sumber Buku

- Arifudin, O. (2021). Manajemen Strategi Teori dan Implementasi : Hal. 109-137. PT. Bumi Aksara
- Breman, J. (1996). Footloose labour: working in India's informal economy (Vol. 2). Cambridge University Press.
- Bryson, J. M. (2015). Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition.
- Grant, R. M. (2005). Contemporary Strategy Analysis. In Notes.
- Hamalik, O. (2001). Pengembangan sumber daya manusia: Manajemen pelatihan

- ketenagakerjaan pendekatan terpadu
- Hubertus, O. (2016). Penerapan Manajemen Strategi Dalam Mewujudkan Kinerja Organisasi Sektor Publik. Societas: Ilmu Administrasi Dan Sosial.
- Ireland, R. D. (2001). Integrating entrepreneurship and strategic management actions to create firm wealth. *Academy of Management Executive*.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting horizons*, 15(1), 87-104.
- Lexy J. Moleong, D. M. A. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L. J. (2012:330). (2013). Teknik Pengambilan Data. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif, *Journal of Experimental Psychology: General* (2010).
- Mintzberg, H. (2017). Crafting strategy. In *The Aesthetic Turn in Management*.
- Mintzberg, H., & Quinn, J. B. (2003). *THE STRATEGY PROCESS (4TH EDITION)* (Book). Mt Eliza Business Review.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. In Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. In Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Scharfstein, M., & Gaurf. (2016). Strategi Manajemen. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Sminia, H., & Van Nistelrooij, A. (2006). Strategic management and organization development: Planned change in a public sector organization. *Journal of Change Management*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *METODE PENELITIAN ILMIAH*.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal :

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN ECONOMY COMMUNITY. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*.
- (Bogdan & Biklen, 1982) dalam Moleong (2011:248). Analisis Data dalam bentuk Kualitatif. Emzir.
- Effendi, T. N., & Manning, C. (2018). Migration and Human Development in Kalimantan. *Jurnal Pemikiran Sosiologi Volume*, 5(1).
- Fedriansyah. COVID-19 dan Implikasi Bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah. (2020). *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 43-57.
- Mazumdar, D. (1991). Sektor Informal di Kota: Analisis Empiris terhadap Data dari Berbagai Negara di Dunia Ketiga. *Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal di Kota*. Jakarta: YOI, 109, 137.
- Nasution, D. A. D., Erlina, E., & Muda, I. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Benefita*.

Safaria, A. F., Suhandi, D., & Riawanti, S. (2003). Hubungan perburuhan di sektor informal: Permasalahan dan Prospek. Akatiga.

Todaro, M. P. (1995). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American economic review*, 59(1), 138-148.

Sumber Internet :

www.bappenas.go.id. (2020). Peran Sektor Informal sebagai Katup Pengaman Masalah Ketenagakerjaan. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. Diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 13.10 WIB.

www.bpjsketenagakerjaan.go.id. Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung. Diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 14.15 WIB.

<https://bandarlampungkota.bps.go.id>. Diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 13.10 WIB.

Undang-Undang dan Peraturan :

Undang-Undang RI No 24 Tahun 2011, Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jakarta (2011).

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penetapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Bentuk Kartu Peserta, Sertifikat Kepesertaan, dan Formulir Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Kematian, Program Jaminan Hari Tua, dan Program Jaminan Pensiun Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelatihan Vokasi Bagi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

