

**MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN  
PESERTA MANDIRI BPJS KETENAGAKERJAAN  
CABANG MANADO DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:  
Shofi Fadiyah Khohironi  
NIM: 1941030

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
MANADO**

**1445 H/2024 M**



**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Shofi Fadiyah Khohironi  
Nim : 1941030  
Program : Sarjana (Strarata Satu)  
Institusi : IAIN Manado

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa **SKRIPSI** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang di rujuk sumbernya.

Manado, 29 November 2023

Saya yang menyatakan



Shofi Fadiyah Khohironi

1941030

## PERSETUJUAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA RI.  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

*Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Kota Manado Telp. (0431) 860616 Manado 95128*

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Permohonan Ujian Skripsi  
Lamp : Berkas Persyaratan Ujian Skripsi

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Manado  
Di-

Manado

*Assalamu 'alaikum wr. wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperluanya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara/i :

Nama : Shofi Fadiyah Khohironi

NIM : 1941030

Judul Skripsi : Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Peserta Mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

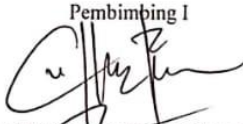
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Starata Satu/ Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Rumpun Keilmuan Ekonomi Syariah.

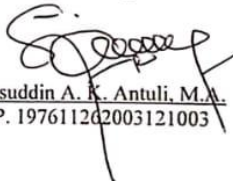
Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara/i tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Manado, 7, November, 2023


Pembimbing II

Pembimbing I

  
Dr. Andi Mukarram Nagauleng, M. Pd.  
NIP. 198410122011012008

  
Samsuddin A. K. Antuli, M.A.  
NIP. 197611262003121003

Mengetahui  
Ketua Prodi

  
Fitria Ayu Lestari Niu, M.S.A., Ak  
NIP. 199403152019032018

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Peserta Mandiri BPJS Ketnagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah” yang disusun oleh Shofi Fadiyah Khohironi, NIM: 1941030, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada 17 Januari 2024 bertepatan dengan 5 Rajab 1445 H dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Manado, Februari 2024

#### DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd.

Sekretaris : Sjamsuddin A. K. Antuli, M.A.

Munaqisy I : Dr. Ridwan Tabe, M.Si.

Munaqisy II : Chadijah Haris, M.M.

Pembimbing I : Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd.

Pembimbing II : Sjamsuddin A. K. Antuli, M.A.

Handwritten signatures of the examiners and supervisors, including a horizontal line under the signature of Dr. Ridwan Tabe, M.Si.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dr. Radlyah Hasan Jan, M.Si.  
NIP. 197009061998032001

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



SURAT KETERANGAN  
Nomor : KET/6/102023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunardy Syahid  
NPK : 132630077  
Jabatan : Kepala Kantor Cabang  
Unit Kerja : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado


Menerangkan bahwa :

Nama : Shofi Fadiyah Khohironi  
NIM : 19.4.1.030  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Yang bersangkutan tersebut diatas benar telah melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul : " **Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Peserta Mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado dalam Prespektif Ekonomi Syariah** " di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado, Jln. 17 Agustus No. 52, Kelurahan Bumi Beringin, Kecamatan Wenang, Kota Manado.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Manado  
Pada tanggal 26 Oktober 2023

  
Sunardy Syahid  
Kepala

RE/RE/HL 03.00

Kantor Cabang Manado Jln. 17 Agustus Manado 95113  
T (0431) 851667, 855724 F (0431) 854068 [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id)

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



**KEMENTERIAN AGAMA RI.**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Kota Manado Telp. (0431) 860616 Manado 95128*

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Nomor: B-1319/In.25/F.IV/PP.009/10/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Radlyah Hasan Jan, M.Si  
 Nip. : 197009061998032001  
 Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Shofi Fadiyah Khohironi  
 Nim. : 19.4.1.030  
 Prodi. : Ekonomi Syariah

Setelah mengadakan cek plagiasi dengan menggunakan aplikasi **Turnitin**, maka Skripsi Mahasiswa tersebut diatas, dengan judul:



“Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Peserta Mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”.

Dinyatakan bebas plagiasi/~~plagiasi di atas 25% \*~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 23 November 2023

Dekan,

  
  
**Dr. Radlyah Hasan Jan, M.Si**  
**NIP 197009061998032001**

coret yang tidak perlu.

## TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin berdasarkan surat keputusan bersama menteri agama RI, dan menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### 1. Kosonan Tunggal

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	ṡ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kha	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
سین	Sy	ء	'
ص	ṡ	ي	Y
ض	d		

### 2. Konsonan Rangkap

Kosonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, harus ditulis secara lengkap, seperti;

احمدَيَّة : ditulis Ah{madiyyah

شمسَيَّة : ditulis Syamsiyyah



### 3. *Ta>’ Marbu>t{ah di Akhir Kata*

- a. Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia:

جمهورية : ditulis Jumhu>riyyah

مملكة : ditulis Mamlakah

- b. Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka tulis “t”:

نعمة هلالا : ditulis Ni’matullah

زكاة رالفط : ditulis Zaka>t al-Fit}r

### 4. *Vocal Pendek*

Tanda *fath{ah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i”, dan *d}amah* ditulis “u”.

### 5. *Vokal Panjang*

- a. “a” pajang ditulis “a>”, “i” panjang ditulis “i>”, da “u” panjang ditulis “u>”, masing-masing dengan tanda macron ( > ) di atasnya.
- b. Tanda *fath{ah* + huruf *ya>’* tanda dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fath{ah* + *wawu>* mati ditulis “au”.

### 6. *Vokal-vokal Pendek Berurutan*

Vocal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أأذتم : a’antum

مؤذث : mu’annas

### 7. *Kata Sandang Alif + Lam*

- a. Bila diikuti huruf qamariyyah ditulis al-:

القرآن : ditulis al-Qur’a>n

- b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya:

الأسنة : ditulis *as-Sunnah*

### 8. *Huruf Besar*

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

### 9. *Kata Dalam Rangkaian Frasa kalimat*

- a. Ditulis kata perkata atau;

b. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut:

شيوخ الإسلام : *Syaikh al-Islam*

ناج الشريعة : *Ta>j asy-Syari>'ah*

النصوص الإسلامية : *At-Tas}awwur al-Isla>mi>*

#### **10. Lain-lain**

Kata-kata yang sudah dibukukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) seperti kata *ijmak*, *nas*, *akal*, *hak*, *nalar*, *paham*, dsb., ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

**ABSTRAK**

Nama : Shofi Fadiyah Khohironi  
Nim : 1941030  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul : Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Peserta Mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

---

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan usaha hukum yang ditetapkan oleh pemerintah pada 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT Jamsostek (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi dalam meningkatkan jumlah peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado dalam perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado selama 3 bulan, yaitu dari bulan Agustus hingga oktober 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Jumlah informan terdiri dari 5 informan, yaitu 1 kepala Bidang Kepesertaan, 2 *Account Representative Khusus* (ARK), dan 2 Petugas Administrasi Peserta Khusus. Analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan perumusan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategi dalam meningkatkan peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado mengalami kesulitan pencapaian target kepesertaan mandiri karena masih kurangnya informasi masyarakat mengenai program-program dari BPJS Ketenagakerjaan. Agar tercapainya target kepesertaan mandiri di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yaitu dengan melakukan sosialisasi turun langsung ke lapangan dan mampu menawarkan langsung program-program dari BPJS Ketenagakerjaan. Pelaksanaan tata cara peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam ekonomi syariah bila di lihat dari konsekuensinya yaitu menggunakan akad *mudharabah*, yaitu akad kerjasama saling menanggung atau menjamin resiko dengan asas tolong-menolong, sehingga dapat dinyatakan bahwa sudah sesuai dengan perspektif ekonomi syariah.

**Kata Kunci :** *Manajemen, Peserta, BPJS, Ketenagakerjaan, Ekonomi*

**ABSTRACT**

Name : Shofi Fadiyah Khohironi  
NIM : 1941030  
Faculty : Islamic Economics and Business  
Study Program : Sharia Economics  
Title : Strategic Management in Increasing Manado Branch BPJS Mandiri Employment Participants in a Sharia Economic Perspective.

---

The Employment Social Security Administering Agency (BPJS) is a legal business entity established by the government on January 1, 2014, as a form of transformation from PT Jamsostek (Persero) to the Social Security Administering Agency (BPJS). This research aims to determine how strategic management is to increase the number of independent participants in the BPJS Employment Manado Branch from a sharia economic perspective. This research was carried out at the Manado Branch of the BPJS Employment Office for three months, from August to October 2023. This research used a qualitative approach with data collection methods through observation, interviews, and documentation. The informants consisted of 5- one head of the Participation Division, 2 Special Account Representatives (ARK), and 2 Special Participant Administration Officers—data analysis by reducing data, presenting data, and formulating conclusions. The research results show that strategic management in increasing independent participants in BPJS Employment Manado Branch, namely BPJS Employment Manado Branch, is having difficulty achieving the target of independent membership because there is still a lack of public information regarding BPJS Employment programs. In order to achieve the target of independent participation at the Manado Branch of the BPJS Employment Office, this is by carrying out outreach directly to the field and being able to offer programs directly from BPJS Employment. The implementation of procedures for BPJS Employment participants in the Sharia economy, if seen from the consequences, is using a *mudharabah* agreement, namely a cooperation agreement to mutually bear or guarantee risks with the principle of mutual assistance, so it can be stated that it is following the sharia economic perspective.

***Keywords: Management, Participants, BPJS, Employment, Islamic Economy***

---

Dokumen ini telah divalidasi oleh UPT Pengembangan Bahasa IAIN Manado  
Nomor registrasi : 00593

### مستخلص البحث

الاسم : صفى فاديه خهبروني  
رقم التسجيل : ١٩٤١٠٣٠  
القسم : الاقتصادية الشرعية  
الكلية : الاقتصادية و الأعمال الإسلامية  
عنوان البحث : الإدارة الإستراتيجية في زيادة مشارك مستقل في وكالة إدارة الضمان الاجتماعي  
فرع مانادو في منظور الاقتصادي الشرعي

وكالة إدارة الضمان الاجتماعي للتوظيف هي كيان تجاري قانوني أنشأته الحكومة في ١ يناير ٢٠١٤ كشكل من أشكال التحول من شركة ذات مسؤولية محدودة الضمان الاجتماعي (Persero) إلى وكالة إدارة الضمان الاجتماعي. يهدف هذا البحث إلى معرفة كيفية الإدارة الإستراتيجية لزيادة عدد المشاركين المستقلين في توظيف وكالة إدارة الضمان الاجتماعي فرع مانادو في منظور الاقتصادي الشرعي. تم إجراء هذا البحث في فرع مانادو التابع لمكتب التوظيف وكالة إدارة الضمان الاجتماعي لمدة ٣ أشهر، أي من أغسطس إلى أكتوبر ٢٠٢٣. استخدم هذا البحث منهجًا نوعيًا مع طرق جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. يتكون عدد المخبرين من ٥ مخبرين، وهم رئيس قسم المشاركة، وممثلان للحسابات الخاصة، ومسؤولان إداريان خاصان للمشاركين. تحليل البيانات عن طريق تقليل البيانات وعرض البيانات وصياغة الاستنتاجات. تظهر نتائج البحث أن الإدارة الإستراتيجية في زيادة المشاركين المستقلين في وكالة إدارة الضمان الاجتماعي فرع مانادو، تواجه صعوبة في تحقيق هدف العضوية المستقلة لأنه لا يزال هناك نقص في المعلومات العامة فيما يتعلق ببرامج التوظيف وكالة إدارة الضمان الاجتماعي. من أجل تحقيق هدف المشاركة المستقلة في فرع مانادو التابع لمكتب التوظيف وكالة إدارة الضمان الاجتماعي، يتم ذلك عن طريق التواصل مباشرة مع الميدان والقدرة على تقديم البرامج مباشرة من مكتب التوظيف وكالة إدارة الضمان الاجتماعي. إن تنفيذ إجراءات المشاركين في توظيف وكالة إدارة الضمان الاجتماعي في الاقتصاد الشرعي، إذا نظرنا إلى العواقب، هو استخدام اتفاقية المضاربة، وهي اتفاقية تعاون لتحمل المخاطر أو ضمانها بشكل متبادل مع مبدأ المساعدة المتبادلة، لذلك يمكن القول أنها وفق المنظور الاقتصادي الشرعي.

الكلمات المفتاحية : الإدارة، المشارك، وكالة إدارة الضمان الاجتماعي، التوظيف، الإقتصادي

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan yang maha esa. Alhamdulillah, segala puji dan sanjungan hanya bagi Allah SWT. Shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, pengamal dan penyiar agama Islam. Dengan segenap usaha dan do'a akhirnya skripsi yang berjudul **“Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Peserta Mandiri BPJS Ketnagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**. Dapat diselesaikan dengan baik semoga atas izinnya pula karya tulis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya.

Dalam penulis skripsi ini, tidak sedikit tantangan dan hambatan yang dialami, tetapi berkat pertolongan Allah SWT. dan motivasi serta dukungan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan meskipun secara jujur bahwa skripsi ini banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa selama proses perkuliahan sampai dengan penyusunan dan penyelesaian tugas akhir skripsi ini banyak pihak yang telah membantu, baik dalam bentuk waktu, tenaga, perhatian, saran atau pendapat, informasi serta dukungan moral maupun material. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya menyampaikan ucapan terimakasih atas batuan tersebut.

Terimah kasih untuk orang tua tercinta saya, Bapak Yusuf Khohironi, Ibunda Susanti Majid, dan Abah Julsari Runtu yang telah mendidik, membesarkan, mendukung, serta mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik dalam penyusunan skripsi ini. Semoga apa yang telah diberikan menjadi suatu yang bermanfaat dan bernilai ibadah di hadapan Allah SWT.

Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat pada semua izinkan saya menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

2. Dr. Edi Gunawan, M.HI. Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
3. Dr. Salma, M.HI. Selaku Wakil Rektor II Bidang AUAK Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
4. Dr.Mastang A. Baba, M.Ag. Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
5. Dr. Radlyah H. Jan, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
6. Dr. Ridwan Tabe, M,Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam (IAIN ) Manado.
7. Dr. Nurlaila Harun, M.Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
8. Dr. Syarifuddin, M.Ag. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
9. Fitria Ayu Lestari Niu, M.S.A., Ak. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
10. Lilly Anggraini, M.S.A. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
11. Nur Shadiq Shandimula, ME. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
12. Chadijah Haris, M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
13. Dosen Penasehat Akademik Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd. sekaligus selaku pembimbing I saya. Terimakasih untuk semua bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama ini yang sudah sangat membantu dalam proses perkuliahan serta memberikan masukan dalam proses penyusunan penelitian skripsi.
14. Sjamsuddin A. K. Antuli, M.A. Selaku pembimbing II saya, Terimakasih selalu memberikan bimbingan, arahan dan mengoreksi apabila ada yang ganjal selama penyusunan dan pelaksanaan hingga selesainya penelitian skripsi.

15. Seluruh Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Terimakasih telah banyak membantu penulis dalam berbagai pengurusan dan penyelesaian administrasi.
16. Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Serta para informan penelitian saya yang telah membantu memberikan informasi demi kelengkapan skripsi ini.
17. Kepada saudara-saudara saya Muh. Taufik Khohironi, Muh. Hijran Runtu, Salman Alfaritsi Runtu dan Seluruh keluarga saya yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada saya.
18. Seluruh teman-teman kelas D Ekonomi Syariah Angkatan 2019 penulis tidak dapat sebutkan namanya satu per satu yang tetap memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
19. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri, Shofi Fadiyah Khohironi karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah Swt., senantiasa penulis serahkan segala permohonan ampun agar selalu memberikan Ridha-Nya. Semoga budi baik bapak/ibu/sdr-I serta seluruh kerabat yang telah membantu menulis akan mendapatkan balasan dari Allah Swt.

Kepada semua pihak yang sempat membaca skripsi ini, apabila menemukan kejanggalan atau kekurangan mupun kesaman kiranya dapat dipersepsikan kepada interpretasi yang konstruktif, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat menambah wawasan bagi penulis sendiri dan semua yang membacanya.

Manado, November 2023

Penyusun

Shofi Fadiyah Khohironi  
1941030



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT KETERANGAN PLAGIASI .....</b>	<b>v</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK BAHASA ARAB .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Kegunaan Penelitian .....	8
G. Definisi Operasional.....	9
H. Penelitian Terdahulu .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. Manajemen Strategi .....	14
B. Strategi Peningkatan Peserta Mandiri .....	17
C. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam Perspektif Ekonomi Syariah .....	23
D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40

B. Rancangan Penelitian .....	40
C. Data dan Instrumen Penelitian .....	40
D. Teknik Pengumpulan Data .....	41
E. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan .....	44
B. Hasil Penelitian .....	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DOKUMENTASI</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado .....	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara.....	48
Gambar 4.3 Peningkatan Jumlah Peserta Mandiri .....	66

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Portofolio Peserta Mandiri .....	49
Tabel 4.2 Rekap Jenis Pekerjaan BPU/Peserta mandiri 2023.....	56

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Lahirnya konsep manajemen di tengah gejolak masyarakat sebagai konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, administrasi, dan sebagainya. Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Seiring berkembangnya perekonomian yang semakin maju banyak berdiri perusahaan yang bergerak pada bidang jaminan sosial. Keberadaan perusahaan tentu tidak terlepas dari peran serta masyarakat atau tenaga kerja yang ikut ambil bagian sebagai peserta/nasabah tentu akan memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan suatu perusahaan.

Pembangunan sektor perburuhan di Indonesia secara umum ditunjukan untuk mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pembangunan sektor perburuhan ini merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional.<sup>1</sup>

Badan Penyelenggara jaminan sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan usaha hukum yang ditetapkan oleh pemerintah pada 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terbentuknya Badan Penyelenggara

---

<sup>1</sup> Wahyuni Wigita, 'Strategi Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Pada BPJS Ketenagakerjaan KCP Tanah Datar Menggunakan Analisis SWOT', *Bussiness Law Binus*, 7.2 (2020), hlm 33.

Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan itu didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sejak 1 Juli 2015, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), dan pada tanggal 11 Februari 2022 terdapat penambahan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Perubahan mendasar dari transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan itu terletak pada aspek perluasan cakupan peserta. Dalam hal ini, cakupan peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di sektor formal maupun informal. Meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal.<sup>2</sup>

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dipertanggungjawabkan langsung oleh Presiden Republik Indonesia kepada seluruh tenaga kerja yang mempengaruhi pembangunan nasional dan meningkatkan produktifitas nasional yang biasa disebut dengan IPM yaitu Indeks Pembangunan Manusia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab negara sebagaimana sabda Rasulullah SAW “*Saidul qaumi khadimukum*” artinya, pemimpin itu ialah pelayan umat yang kemudian dijadikan salah satu konsep negara Indonesia yang tertuang pada rumusan Pancasila sila kelima “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Jadi, pada pasal 13 Nomor 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) sebagai lanjutan dari tindakan kesejahteraan rakyat secara bertahap mewajibkan seluruh pemberi kerja untuk menjadikan pekerjanya sebagai

---

<sup>2</sup> Rekson Silaban Badikenita, ‘Perluasan Kepesertaan Bpu Bpjs Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix Dan Regulasi’, *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, 2.1 (2017), hlm. 9.

peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sesuai program yang di ikuti. Apabila pemberi kerja menghiraukan aturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi sesuai peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang pengenaan sanksi administratif untuk instansi terkait (pemberi kerja) dan penerima kerja baik sebagai penerima upah atau penerima upah tidak tetap (individu) dan penerima bantuan iuran.<sup>3</sup>

Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.

Pasal 28 H Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menekankan bahwa tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja menekankan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.<sup>4</sup>

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan sebuah perlindungan dan akan memberikan manfaat bagi tenaga kerja itu sendiri maupun bagi keluarganya dari hal-hal yang tak terduga akibat resiko yang ditimbulkan dalam menjalankan pekerjaannya tentu punya resiko-resiko yang memungkinkan akan terjadi pada diri pekerja, baik resiko penyakit yang ditimbulkan dari pekerjaannya, resiko kecelakaan, resiko cacat, resiko kehilangan pekerjaannya bahkan resiko kematian. Resiko adalah factor

---

<sup>3</sup> Bahjatul Imaniyah and Abu Hasan Agus, ‘Akad Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Dalam Konteks Ekonomi Syariah’, *Li Falah : Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4.1 (2019), hlm. 96.

<sup>4</sup> Siti Ummu Adillah and Sri Anik, ‘Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan’, *Yustisia Jurnal Hukum*, 4.3 (2015), hlm. 21.

ketidakpastian dari suatu aktivitas yang kita lakukan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Pengertian lain dari resiko adalah potensi kehilangan atau kerugian.<sup>5</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an QS. An-Nisa [4] : 9

وَلْيَخُشِ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ  
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Terjemahnya :

Hendaklah merasa takut orang-orang yang seandainya (mati) meninggalkan setelah mereka, keturunan yang lemah (yang) mereka khawatir terhadapnya. Maka, bertakwalah kepada Allah dan berbicaralah dengan tutur kata yang benar (dalam hal menjaga hak-hak keturunannya). Qs. An-Nisa [4] : 9<sup>6</sup>

Ayat ini menggambarkan kepada kita tentang pentingnya *planning* atau perencanaan yang matang dalam mempersiapkan hari depan. Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan dikemudian hari anak-anak yang lemah dalam keadaan yatim yang belum mampu mandiri dibelakang mereka yang mereka khawatir terhadap kesejahteraan-Nya lantaran mereka tidak terurus, lemah, dan hidup dalam kemiskinan.<sup>7</sup>

Pelaksanaan tata cara peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam ekonomi islam bila di lihat dari konsekuensinya yaitu menggunakan akad *Mudharabah musyarakah*, yakni akad kerjasama saling menanggung atau menjamin resiko dengan asas tolong-menolong dan gotong

<sup>5</sup> Junaidi Abdullah, 'Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9.1 (2018), hlm. 12.

<sup>6</sup> 'Terjemahan Kemenag', 2019.

<sup>7</sup> Ahmad Muntaha, 'Tafsir', *Nu Online*, 2020, p. Tafsir.



royong. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an QS. Al-Maidah : 2

إِنَّ اللَّهَ وَآتَقُوا ۖ وَالْعُدْوَانَ الْإِثْمِ عَلَى تَعَاوُنُوا وَلَا ۖ وَالتَّقْوَى الْبِرِّ عَلَى وَتَعَاوُنُوا  
الْعِقَابِ شَدِيدُ اللَّهِ

Terjemahnya :

“Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya”<sup>8</sup>

Surah Al-Maidah ayat 2 di atas menegaskan bahwa sikap saling tolong menolong merupakan pondasi dalam membangun kerukunan hubungan antar entitas masyarakat. Karena, tolong menolong mencerminkan segala perilaku yang memberi manfaat pada orang lain. Yakni, saling membantu untuk meringankan beban orang lain dengan melakukan suatu Tindakan nyata.<sup>9</sup>

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mengemban amanah untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja dan keluarganya baik pekerja Penerima Upah (PU) maupun pekerja mandiri. Pekerja mandiri adalah tenaga kerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonominya secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya. Contoh pekerja bukan penerima upah yaitu pedagang, petani, sopir angkutan umum, usaha kecil, tukang objek, dan lain-lain. Permenaker RI Nomor 1 Tahun 2016 Pasal 3 bahwa pekerja mandiri wajib mengikuti 2 program jaminan yang meliputi jaminan kecelakaan, jaminan kematian dan dapat mengikuti program jaminan hari tua secara sukarela. Dikarenakan pekerja mandiri merupakan program yang terbilang baru masih banyak

<sup>8</sup> ‘Terjemahan Kemenag’, 2019.

<sup>9</sup> M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Al-Misbah’, 7 (2015).

pekerja informal yang belum mengetahui bahwa mereka bisa menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

Pekerja informal tidak banyak yang mengetahui program apa saja yang ada pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan manfaat apa saja yang akan mereka terima. Banyak masyarakat beranggapan bahwa BPJS Ketenagakerjaan sama dengan BPJS Kesehatan sehingga menyebabkan mereka lebih memilih untuk menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dibandingkan dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, ini dikarenakan karena tidak maksimalnya sosialisasi yang dilakukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam memaparkan program-program dari Badan Penyelenggara jaminan Sosial tersebut.<sup>11</sup>

Kesulitan pencapaian target kepesertaan pekerja bukan penerima upah yang di alami kantor cabang maupun perintis itu karna minimnya informasi mengenai bukan penerima upah. Agar dapat dikenal lebih luas oleh para pekerja bukan penerima upah, maka strategi pemasaran diperlukan untuk lebih memahami peserta bukan penerima upah yang sebagian besar adalah pedagang mikro dan kecil, atau pedagang usaha mikro kecil dan menengah. Salah satu upaya peningkatan kepesertaan yang sebaiknya dilakukan adalah dengan mengenalkan produk-produk badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerja mandiri yang tidak diwajibkan seperti PNS dan pekerja Penerima Upah (PU) yang merupakan pegawai dengan dukungan perusahaan atau instansi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado mengungkapkan bahwa saat ini masih banyak pekerja dan masyarakat yang belum menjadi peserta program-program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Pengikutan pekerja

---

<sup>10</sup> 'Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan', Volume 2 (2017).

<sup>11</sup> Aulia Nuzuliati, Retna Mahriani, and Ermanovida Ermanovida, 'Strategi HUMAS BPJS Ketenagakerjaan Palembang Dalam Meningkatkan Peserta BPU (Bukan Penerima Upah)' (Sriwijaya University, 2020).

untuk menjadi peserta badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan butuh peran semua pihak, mulai dari pemerintah, kepatuhan dari badan usaha serta kesadaran dari masyarakat dalam memahami kemanfaatan terhadap program-program badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan bagi diri dan keluarganya.

Berdasarkan hasil observasi awal beberapa pekerja mandiri seperti para pedagang di pasar, tukang ojek, petani, nelayan, dan lain-lainnya, tidak mengetahui tentang adanya program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan manfaatnya. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu kurangnya sosialisasi dalam mengenalkan program-program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada pekerja mandiri

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membuat penelitian dengan judul: **“Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Peserta Mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di sampaikan, maka dapat di identifikasikan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya peserta mandiri.
2. Manfaat jaminan sosial dalam islam.
3. Kurangnya informasi mengenai Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.
4. Tidak efektifnya sosialisasi terhadap pekerja mandiri.

## **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak meluas, maka diperlukan Batasan masalah. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti akan fokus membahas manajemen strategi meningkatkan peserta mandiri Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dalam perspektif Ekonomi Syariah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan diidentifikasi masalah, serta Batasan masalah maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen strategi dalam meningkatkan jumlah peserta mandiri Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Manado?
2. Bagaimana jaminan sosial ketenagakerjaan dalam perspektif ekonomi syariah?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi dalam meningkatkan jumlah peserta mandiri Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui bagaimana jaminan sosial ketenagakerjaan dalam perspektif ekonomi syariah.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan pembaca dapat memahami tentang manajemen strategi meningkatkan peserta mandiri Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam perspektif ekonomi Syariah.

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan masyarakat dalam mengetahui program-program dan manfaat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Kegunaan Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan bagi peneliti agar nantinya dapat lebih memahami program-program dan manfaat

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan bisa mengedukasikan kepada masyarakat.

b. Kegunaan Bagi Pembaca

penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi kajian ilmu, khususnya yang berkaitan dengan bidang pemasaran.

c. Kegunaan Bagi Peserta Mandiri

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang program-program dan manfaat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi peserta mandiri.

## **G. Definisi Operasional**

### 1. Manajemen Strategi Meningkatkan

Manajemen strategi meningkatkan merupakan proses pengambilan keputusan untuk menaikkan usaha kegiatan untuk memajukan suatu perusahaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

### 2. Peserta Mandiri

Peserta mandiri merupakan pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari usahanya tersebut.

### 3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang disediakan untuk masyarakat dengan tujuan memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia dari resiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya untuk pekerja formal melainkan juga untuk pekerja non formal.

## **H. Penelitian Terdahulu**

Bersumber dari studi penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, penulis menemukan tentang masalah yang berkaitan dengan manajemen strategi dalam meningkatkan peserta mandiri Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

1. Ayub Setiawan dengan judul : “Sistem kerja BPJS Ketenagakerjaan Pare-pare Terhadap Minat Keikutsertaan Masyarakat Menjadi Nasabah (Analisis Ekonomi Islam)”. Adapun hasilnya yaitu masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan hanya pekerja formal saja, peserta informal tidak di ikut sertakan karena kurangnya informasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah keduanya sama-sama meneliti tentang meningkatkan kepesertaan mandiri khususnya pada pekerja informal. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis yaitu penelitian terdahulu lebih membahas mengenai sistem kerja dari BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan minat keikutsertaan masyarakat menjadi peserta sedangkan penelitian penulis lebih membahas strategi untuk meningkatkan peserta mandiri di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.<sup>12</sup>
2. Wan Ezah dengan judul : “Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Wilayah 1 Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja informal di Kantor Pekanbaru.” Hasil penelitian menunjukkan Peneliti menemukan bahwa masih minimnya jumlah kepesertaan tenaga kerja informal dari sektor usaha kecil dan mikro yang ikut dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di kota pekanbaru disebabkan oleh beberapa faktor seperti biaya iuran dan kendala kesadaran tenaga kerja dan strategi sosialisasi yang kurang menyeluruh terhadap pekerja informal di Kota Pekanbaru. Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan kantor wilayah 1 Riau dalam meningkatkan kepesertaan tenaga kerja informal di kota Pekanbaru terdapat 2 indikator upaya yaitu sosialisasi (pembinaan) yang belum sepenuhnya optimal yaitu sosialisasi yang kurang menyeluruh dan tidak merata di lakukan kepada tenaga kerja

---

<sup>12</sup> Ayub Setiawan, ‘Sistem Kerja BPJS Ketenagakerjaan Pare-pare Terhadap Minat Keikutsertaan Masyarakat Menjadi Nasabah (Analisis Ekonomi Islam)’, *Skripsi, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pare-pare*, 2019.

informal yang ditandai dengan jumlah tenaga kerja informal yang belum sesuai dengan target kepesertaan dan pembinaan atau sosialisasi yang hanya terfokus pada sektor formal, jasa konstruksi dan penerima upah. Selanjutnya upaya pengendalian meliputi monitoring, pelaporan dan evaluasi di Kota Pekanbaru cukup optimal dikarenakan berupa upaya pelaporan terhadap kementerian dan dinas tenaga kerja, koordinasi kerjasama dengan seluruh pemangku kepentingan baik pemerintah maupun swasta di Kota Pekanbaru untuk memperluas jaringan kepesertaan dan mayoritas dilakukan terhadap tenaga kerja bidang Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun honorer. Adapun kesamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang strategi meningkatkan peserta mandiri di Badan Ketenagakerjaan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitiannya sehingga mempunyai karakteristik yang berbeda.<sup>13</sup>

3. Agdela Kritiya Mahendra dengan judul : “Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Perintis Ponorogo.” hasil dari penelitian ini adalah BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo melakukan tiga tahapan manajemen strategi dalam upaya meningkatkan kepesertaannya yaitu dengan melakukan proses perencanaan, proses pelaksanaan dan evaluasi. Kemudian agar manajemen strategi di BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dapat berjalan dengan optimal maka juga melakukan berbagai cara sosialisasi secara *online* dan *offline*, sosialisasi tentang peran BPJS Ketenagakerjaan bagi para tenaga kerja atau calon peserta yang belum mengikuti kepesertaan dan melakukan identifikasi hambatan guna mengetahui alasan para tenaga kerja yang belum mengikuti dan belum

---

<sup>13</sup> Wan Ezah, ‘Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal Di Kota Pekanbaru’ (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

menjadi kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo agar nantinya manajemen strategi yang telah disusun bisa tepat sasaran dan bisa meningkatkan kepesertaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada tujuan dari penelitiannya yaitu meningkatkan kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan sedang perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu terletak pada objeknya pada penelitian terdahulu membahas tentang meningkatkan kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan sedangkan penelitian ini hanya berfokus meningkatkan peserta mandiri di BPJS ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

4. Wahyuddin Rahman, Ackriansyah Achmad Gani dengan judul : “Bauran Media Elektronik Terhadap Peningkatan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa media elektronik telah menjadi senjata dalam era sekarang dan yang akan datang. Seiring dengan perkembangan jaman, informasi semakin cepat berkembang dan berubah hanya dalam hitungan detik. Hal ini dapat diketahui dengan semakin banyaknya media yang berlomba-lomba untuk memperoleh kesempatan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam mengakses informasi yang terbaru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar maka perlunya bauran elektronik, dimana bauran elektronik dalam penelitian ini difokuskan pada variable media televisi, media radio, dan media internet. Sehingga dengan adanya media televisi, media radio dan media internet maka dapat mempermudah untuk meningkatkan kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu keduanya sama-sama membahas tentang bagaimana meningkatkan kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian

---

<sup>14</sup> Agdela Kristya Mahendra, ‘Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Perintis Ponorogo’, *Ekonomi Dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo*, 1 (2022).



ini yaitu terletak pada objeknya pada penelitian terdahulu berfokus pada bauran media elektronik sedangkan pada penelitian ini berfokus pada manajemen strategi dan metode penelitiannya pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.<sup>15</sup>

5. Sovia Harahap, Zuhrial M. Nawawi, Nurul Inayah dengan judul : “Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU) Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang sidempuan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan para pekerja mandiri ini masih kurang dan dikira bahwa BPJS Ketenagakerjaan hanya untuk para pekerja di perusahaan saja. Hal ini kemudian menyebabkan adanya kesulitan untuk menambah jumlah kepesertaan di program BPJS Ketenagakerjaan dan kesadaran para pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tampaknya masih kurang. Banyaknya pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang mayoritas bekerja di sektor usaha sendiri dan umumnya berskala mikro dan kecil. Akibatnya, harus adanya berbagai pendekatan dan strategi pemasaran yang dilakukan di kantor-kantor cabang guna memperbanyak atau menambah jumlah kepesertaan dalam program yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya yaitu meningkatkan kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu terletak pada analisis pada penelitian terdahulu menggunakan analisis SWOT.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Wahyuddin Rahman and Ackriansyah Achmad Gani, ‘Bauran Media Elektronik Terhadap Peningkatan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar’, *Journal of Management Science (JMS)*, Vol.1, (2020).

<sup>16</sup> Nurul Inayah Sovia Harahap, Zuhrial M. Nawawi, ‘Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima UPah (BPU) Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padangsidempuan’, *Jurnal Manajemen Akutansi (JUMSI)*, 3 (2023).

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Manajemen Strategi

#### 1. Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.<sup>17</sup> Manajemen merupakan suatu kegiatan yang didalamnya mengandung usaha *planning, organizing, staffing, coordinating, dan controlling* pekerjaan orang lain untuk mencapai suatu atau lebih tujuan.<sup>18</sup>

Menurut Ismail Sholihin, kata strategi berasal dari Bahasa Yunani “*strategos*” yang berasal dari *stratos* yang berarti militer dan “*age*” yang berarti memimpin. Strategi dalam konteks awalnya diartikan sebagai *general ship* atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal dalam membuat rencana untuk menaklukkan dan memenangkan perang.

Strategi dipahami pula sebagai sebuah pola yang mencakup di dalamnya baik strategi yang direncanakan (*intended strategy* dan *deliberate strategy*) maupun strategi yang pada awalnya tidak dimaksudkan oleh Perusahaan (*emerging strategy*) tetapi menjadi strategi yang dipertimbangkan bahkan dipilih oleh Perusahaan untuk diimplementasikan (*realized strategy*).<sup>19</sup>

Menurut Newman dan Logan yang dikutip oleh Arifudin dan Ulfah strategi dasar setiap usaha meliputi 4 masalah masing-masing yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Nurnaningsih dan Ridwan Tabe, ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar’, *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, Vol. 4, No. 2 (2019), hlm. 98.

<sup>18</sup> Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), hlm. 8.

<sup>19</sup> Ismail Solihin, *Manajemen Strategik* (Jakarta : Erlangga, 2012, 2012).

<sup>20</sup> Opan Arifudin, ‘Peran Guru Dalam Upaya Pengembangan Bakat Dan Minat Peserta Didik’, *Jurnal Al-Amar (JAA)*, 3.1 (2022), hlm.13.

- a. Pengidentifikasian penetapan spesifikasi dan kualifikasi hasil yang harus dicapai dan menjadi sasaran usaha tersebut dengan mempertimbangkan aspirasi masyarakat yang memerlukannya.
- b. Pertimbangan dan pemilihan pendekatan utama yang ampuh untuk mencapai sasaran.
- c. Pertimbangan dan penetapan langkah-langkah yang ditempuh sejak awal sampai akhir.
- d. Pertimbangan dan penetapan tolak ukur dan ukuran buku yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan usaha yang dilakukan.

Adapun kesimpulan manajemen strategi manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dirumuskan oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>21</sup>

Berikut beberapa pengertian manajemen strategi menurut para ahli:

- a. Menurut Wheelen dan Hunger yang dikutip Nazarudin, Manajemen strategi adalah serangkaian keputusan manajerial dan kegiatan-kegiatan yang menentukan keberhasilan Perusahaan dalam jangka Panjang. Kegiatan tersebut terdiri dari perumusan atau perencanaan startegi, pelaksanaan atau implementasi dan evaluasi.<sup>22</sup>
- b. Menurut Pearce II & Robinson yang dikutip Eddy Yunus, Manajemen strategi adalah kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.<sup>23</sup>

Dari beberapa definisi tentang manajemen tersebut di atas, terdapat satu hal penting yang dapat disimpulkan yaitu bahwa manajemen strategi terdiri atas tiga proses, yaitu:

---

<sup>21</sup> M.Si Dr. H. Encep Supriatin jaya, 'Manajemen Strategik', 2018, hlm. 10.

<sup>22</sup> H Nazarudin, *Manajemen Strategi* (Palembang: CV Budi Utama, 2019). hlm.3.

<sup>23</sup> Eddy Yunus, *Manajemen Strategis* (yogyakarta: CV Andi Offset, 2016). Hlm. 5.

- a. Penetapan strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka Panjang pengidentifikasi dan peluang dan ancaman di luar serta kekuatan dan kelemahan perusahaan atau organisasi, pengembangan alternatif strategi dan menentukan strategi yang sesuai untuk diadopsi,
- b. Penerapan strategi, meliputi menentukan sasaran sasaran operasioanal tahunan, kebijakan perusahaan atau organisasi, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat di implementasikan.
- c. Evaluasi atau kontrol strategi, mencakup usaha usaha untuk memonitor seluruh hasil dari pembuatan dan penerapan strategi termasuk mengukur kinerja individu dan perusahaan serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.<sup>24</sup>

Dengan menggunakan manajemen strategi sebagai suatu kerangka kerja untuk meyelesaikan setiap masalah strategi di dalam organisasi pertama berkaitan dengan persaingan, maka peran manajer diajak untuk berpikir lebih kreatif atau berpikir secara strategis. Ada beberapa manfaat yang diperoleh organisasi jika mereka menerapkan manajemen strategi, yaitu :

- a. Memberikan arahan jangka panjang yang akan dituju.
- b. Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
- c. Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif.
- d. Mengidentifikasi keunggulan komperatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin beresiko.
- e. Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan untuk mencegah munculnya masalah di masa datang.

---

<sup>24</sup> Ahmad, *Manajemen Strategi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020).

- f. Keterlibatan anggota organisasi dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.
- g. Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurang.<sup>25</sup>

## **B. Strategi Peningkatan Peserta Mandiri**

### 1. Proses peningkatkan peserta mandiri

Manajemen strategi haruslah dimaknai sebagai seperangkat komitmen, keputusan, dan tindakan organisasi untuk mencapai persaingan strategis dan memperoleh keuntungan diatas rata-rata. Secara umum, ada 8 langkah dalam proses manajemen strategi yaitu:

- a. Identifikasi misi dan sasaran organisasi
- b. Analisa lingkungan eksternal
- c. Identifikasi peluang dan ancaman
- d. Analisa lingkungan internal/sumber daya organisasi
- e. Identifikasi kekuatan dan kelemahan
- f. Merumuskan strategi
- g. Melaksanakan strategi
- h. Evaluasi strategi

Proses tersebut berjalan secara bertahap, dan jika sudah memasuki tahap akhir, hasil evaluasi strategi tersebut digunakan sebagai umpan balik bagi perumusan strategi berikutnya. Keberhasilan strategi yang diterapkan sangat tergantung dengan proses manajemen strategi yang dijalankan, keberhasilan strategi yang diterapkan dalam mencapai tujuan akan diketahui setelah proses evaluasi strategi selesai dilakukan. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, padahal seluruh proses dan tahapan manajemen strategi telah dilakasakan lebih disebabkan oleh analisa lingkungan yang keliru atau perumusan strategi yang tidak tepat dan dapat juga disebabkan oleh pelaksanaan strategi yang tidak konsisten. Oleh karena itu, tugas penting selanjutnya dari seorang manajemen adalah

---

<sup>25</sup> Zuriabi Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori Dan Aplikasi)* (Yogyakarta, 2020).

memastikan bahwa proses dan tahapan telah dilaksanakan dengan baik, analisa lingkungan dan perumusan strategi yang tepat serta pelaksanaan strategi yang konsisten dengan rencana atau kebijakan strategi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen strategis merupakan aktivitas manajemen tertinggi yang disusun dan ditetapkan oleh pimpinan organisasi dan dilaksanakan oleh seluruh perangkat organisasi sampai tingkat yang terendah. Manajemen strategi memberikan arah tindakan bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategi yang telah ditetapkan dalam jangka panjang.<sup>26</sup>

a. Strategi pemasaran

Strategi adalah tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya yang besar. Strategi mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang organisasi, biasanya paling sedikit lima tahun dan oleh karena itu berorientasi masa depan. Pemasaran ada dua sudut pandang, ada definisi secara sosial dan definisi secara manajerial. Definisi sosial adalah pemasaran suatu proses sosial dimana individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui pembuatan, penawaran, dan pertukaran produk dan jasa yang bernilai dengan orang lain. Sedangkan definisi manajerial adalah pemasaran yang digambarkan sebagai seni menjual produk. Peranan pemasaran saat ini tidak hanya menyampaikan produk atau jasa hingga tangan konsumen tetapi juga bagaimana produk atau jasa tersebut dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan menghasilkan laba. Sasaran dari pemasaran adalah menarik pelanggan baru dengan menjanjikan nilai superior, menetapkan harga menarik, mendistribusikan produk dengan mudah, mempromosikan secara efektif, serta mempertahankan pelanggan yang sudah ada dengan tetap memegang prinsip kepuasan pelanggan.

---

<sup>26</sup> Efri Novianto, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019).

b. Konsep Pemasaran

Konsep-konsep inti pemasaran meliputi kebutuhan, keinginan, permintaan, produksi, rutinitas, nilai dan kepuasan, pertukaran, transaksi dan hubungan pasar, pemasaran dan pasar. Kita dapat membedakan antara kebutuhan, keinginan dan permintaan. Kebutuhan adalah suatu keadaan dirasakannya ketiadaan dasar tertentu. Keinginan adalah kehendak yang kuat akan pertemuan yang spesifik terhadap kebutuhan-kebutuhan yang mendalam. Sedangkan permintaan adalah keinginan akan produk yang spesifik yang di dukung dengan kemampuan dan kesediaan untuk membeli. Konsep pemasaran mengatakan bahwa kunci untuk mencapai tujuan organisasi terdiri dari penentuan kebutuhan dan keinginan pasar sasaran serta memberikan kepuasan yang di harapkan secara lebih efektif dan efisien di bandingkan dengan para pesaing. Konsep pemasaran yang diungkapkan dengan berbagai cara :

- 1) temukan keinginan pasar dan penuhilah
- 2) buatlah apa yang dapat di jual dan jangan berusaha menjual apa yang dapat di buat.
- 3) Cintailah pelanggan.
- 4) Lakukanlah menurut cara anda
- 5) Andalah yang menentukan
- 6) Melakukan segalanya dalam batas kemampuan untuk menghargai uang pelanggan dengan nilai mutu dan kepuasan.

c. Indikator Strategi Pemasaran

Menurut Fandy Tjiptono, dalam bukunya strategi pemasaran variabel-variabel dalam strategi pemasaran berfokus pada segmentasi pasar, seleksi pasar sasaran (*targeting*), dan *positioning*.<sup>27</sup>

1) Segmentasi Pasar

Segmentasi pasar adalah proses mengelompokan pasar keseluruhan sebuah produk atau jasa yang bersifat *heterogeny* ke dalam beberapa segmen, dimana masing-masing segmennya cenderung memiliki kesamaan dalam hal kebutuhan dan keinginan, perilaku, serta respon terhadap program pemasaran.

Segmen pasar berusaha mengidentifikasi kelompok Perusahaan yang sama atau serupa dalam kebutuhan pembelian, ekspektasi produk dan respon terhadap program pemasaran.

2) Pasar Sasaran (*Targeting*)

*Targeting* atau menetapkan target pasar adalah tahap selanjutnya dari analisis segmentasi. Target market yaitu satu atau beberapa segmen pasar yang akan menjadi fokus kegiatan pemasaran. *Targeting* juga disebut *selecting* karena marketer harus menyeleksi. Menyeleksi disini berarti marketer harus memiliki keberaniannya pada beberapa bagian saja (segmen) dan meninggalkan bagian lainnya.

Pasar sasaran adalah sekumpulan pembeli yang memiliki kesamaan kebutuhan atau karakteristik yang ingin dilayani Perusahaan secara garis besar, terdapat lima strategi pasar sasaran yaitu:

a) Konsentrasi Segmen Tunggal (*Single Segmen Targeting*)

Perusahaan memilih berkonsentrasi pada satu segmen tertentu. Keputusan ini didasari oleh beberapa pertimbangan,

---

<sup>27</sup> Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: CV. Andi, 2008).



misalnya perusahaan menganggap segmen tersebut merupakan segmen yang paling tepat sebagai baju pijakan untuk ekspansi ke segmen lainnya.

b) Spesialisasi Selektif (*Selective Specialization Targeting*)

Keunggulan strategi ini adalah pada diverifikasi resiko, dimana bila terjadi penurunan pada salah satu segmen, maka penjualan Perusahaan tidak terlalu terpengaruh, karena tetap memperoleh pendapatan dari segmen lainnya.

c) Spesialisasi Pasar (*Market Specialization Targeting*)

Perusahaan terlibat dalam spesialisasi pasar dan keahlian dalam sebuah pasar tertentu memungkinkan untuk menawarkan program pemasaran *tercustomized* yang bukan sekedar memberikan produk yang dibutuhkan, namun juga solusi yang dibutuhkan untuk masalah yang dihadapi pelanggan.

d) Spesialisasi Produk (*Product Specialization targeting*)

Perusahaan memiliki strategi ini apabila keahliannya dalam kategori produk tertentu dapat dipergunakan untuk melayani berbagai segmen pasar berbeda.

e) Cakupan Pasar Penuh

Dalam strategi ini, Perusahaan berusaha melayani semua kelompok pelanggan dengan semua produk yang mungkin dibutuhkan.

3) *Positioning*

Setelah dilakukan penentuan pasar sasaran, langkah selanjutnya adalah penentuan posisi perusahaan di dalam pasar. Penentuan posisi merupakan tindakan untuk merancang penawaran dan citra perusahaan agar menempati suatu posisi kompetitif yang berarti dan berbeda dalam benak pasar sasarannya. Hal ini akan membantu konsumen dalam mengenali

perbedaan antara produk satu dengan produk lainnya yang bersaing dalam pasara yang sama.

## 2. Analisis Lingkungan Eksternal dan Internal

### a. Analisis lingkungan eksternal

Analisis lingkungan eksternal akan menghasilkan peluang dan ancaman perusahaan. Lingkungan eksternal perusahaan, terdiri dari tiga perangkat faktor, yaitu : lingkungan jauh, lingkungan industri, dan lingkungan operasional.

Lingkungan jauh terdiri dari faktor-faktor yang bersumber dari luar dan biasanya tidak berkaitan dengan situasi operasi perusahaan tertentu, yaitu faktor ekonomi, budaya, teknologi, demografi, politik-hukum dan ekologi. Lingkungan industri terdiri dari persaingan diantara anggota-anggota insdustri, hambatan masuk produk subsitusi, daya tawar pembeli daya tawar pemasok. Lingkungan operasional meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi situasi persaingan perusahaan, yaitu posisi bersaing profil pelanggan, pemasok, kreditor, dan pasar tenaga kerja.

### b. Analisis lingkungan internal

Analisis lingkungan internal akan menghasilkan kekuatan dan kelemahan. Analisis internal perusahaan dikenal juga sebagai analisis profil perusahaan. Analisis ini menggambarkan kekuatan perusahaan. Baik kuantitas maupun kualitas pemasaran, sumber daya manusia, sumber daya fisik, operasi, keuangan, manajemen dan organisasi.

Kekuatan dan kelemahan pemasaran dapat di lihat dari reputasi perusahaan kualitas produk, kualitas pelayanan, efektifitas penetapan harga, dan efektifitas promosi. kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dapat di tunjukkan dari manajemen sumber daya manusia, keterampilan dan moral karyawan, kemampuan dan perhatian manajemen puncak, produktifitas karyawan, dan

pengalaman karyawan. Kekuatan dan kelemahan organisasi dan manajemen dapat diperoleh dari struktur organisasi, citra dan prestasi perusahaan, catatan perusahaan dalam mencapai sasaran, komunikasi dalam organisasi, sistem pengendalian organisasi keseluruhan, budaya dan iklim organisasi, penggunaan sistem yang efektif dalam pengambilan keputusan, sistem perencanaan strategi, sinergi dalam organisasi, sistem informasi yang baik dan manajemen kualitas yang baik.<sup>28</sup>

### C. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Secara etimologi, jaminan sosial dalam Bahasa Arab disebut *takaful ijtima'i* terdiri dari dua kata, pertama *takaful* yang bermakna “pengharusan” atau “kewajiban” dan kedua *ijtima'i* adalah penisbatan kepada *ijtima'i* yang berarti masyarakat. Jadi, *takaful ijtima'i* berarti kewajiban terhadap masyarakat.<sup>29</sup>

Menurut Syekh Husain Bin Muhammad Al Malah, memberikan definisi *takaful Al-ijtima'i* merupakan asuransi (jaminan) yang di berikan kepada komunitas tertentu, seperti pegawai negeri sipil, tentara, orang-orang yang sudah pensiun, orang-orang yang tidak mampu bekerja dan lain-lainnya. Asuransi ini biasanya dilaksanakan oleh pemerintah dan bersifat mengikat, seperti asuransi kesehatan, asuransi dana pensiun hari tua, asuransi sosial tenaga kerja, asuransi sosial khusus tentara, asuransi kendaraan, asuransi Pendidikan dan lain-lainnya.

Fatwa Dewan Syariah Nasional nomor 52/DSN-MUI/III/2006 menyatakan bahwa akad yang boleh digunakan dalam asuransi syariah ialah akad *wakalah bil ujah*. Dimana *wakalah bil ujah* adalah pemberian kuasa dari peserta perusahaan asuransi untuk mengelola dana peserta dengan imbalan *ujrah (fee)*. Akad *wakalah bil ujah*. Ini dapat pula di terapkan pada produk asuransi

<sup>28</sup> Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Deepublish, 2015).

<sup>29</sup> Jariban bin Ahmad. Al Haritsi, 'Fikih Ekonomi Umar Bin Al Khathab', *Jakarta : Khalifa*, 2006.

yang mengandung unsur tabungan (*saving*) maupun yang mengandung unsur *tabarru'* (*non-saving*).<sup>30</sup>

Fatwa ini juga menentukan objek dari *wakalah bil ujah*, yakni<sup>31</sup>:

1. Kegiatan administrasi.
2. Pengelolaan dana.
3. Pembayaran klaim.
4. *Underwriting*.
5. Pengelolaan portofolio resiko.
6. Pemasaran.
7. Investasi.

Dalam akad *wakalah bil ujah* ini, sekurang-kurangnya harus disebutkan:

1. Hak dan kewajiban peserta dan perusahaan asuransi.
2. Besaran, cara dan waktu pemotongan ujah atas premi.
3. Syarat-syarat lain yang di sepakati, sesuai dengan jenis asuransi yang diadakan.

Kedudukan pihak juga dijelaskan lebih lanjut dalam fatwa ini, yakni meliputi perusahaan yang bertindak sebagai *wakil* (yang mendapat kuasa) untuk mengelola dana. Sementara peserta sebagai individu (pemegang polis) sebagai *muwakkil* (pemberi kuasa) untuk mengelola dana. Begitu pula dengan peserta berbentuk badan/kelompok yang juga bertindak sebagai *muwakkil* (pemberi kuasa). Dalam fatwa ini, menjelaskan bahwa wakil tidak diperbolehkan untuk mewakilkan kepada pihak lain atas kuasa yang diterimanya, tanpa persetujuan terlebih dahulu dari *muwakkil*.

Akad *wakalah* ini bersifat amanah (*yad amanah*) dan bukanlah tanggungan (*yad dhaman*) sehingga wakil tidak menanggung risiko terhadap kerugian investasi dengan mengurangi fee yang telah diterimanya, terkecuali dikarenakan kecerobohan. Selain itu, fatwa ini menjelaskan posisi perusahaan

<sup>30</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional, 'Nomor 52/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Pertama Tentang Ketentuan Umum, Dan Bagian Kedua Tentang Ketentuan Hukum.'

<sup>31</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional, 'Nomor 52/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Ketiga Tentang Ketentuan Akad'.

asuransi sebagai wakil tidak berhak memperoleh bagian dari hasil investasi, karena akad yang digunakan adalah akad wakalah. Sementara terkait pengelolaan dana investasi baik *tabarru'* maupun saving, dapat menggunakan akad *wakalah bil ujah* ataupun akad *mudharabah*.<sup>32</sup>

Fatwa Dewan Syariah Nasional nomor 53/DSN-MUI/III/2006 dalam ketentuan hukumnya menyatakan bahwa akad *tabarru'* merupakan akad yang harus melekat pada semua produk asuransi, yang meliputi asuransi jiwa, asuransi kerugian dan reasuransi. Dimana akad *tabarru'* pada asuransi merupakan semua bentuk akad yang dilakukan antar peserta.<sup>33</sup>

Kedudukan pihak peserta dalam akad *tabarru'* sebagai pemberi dana hibah yang akan digunakan untuk tolong menolong peserta tersebut ataupun peserta lainnya tertimpa musibah. Sehingga peserta merupakan pihak yang berhak pula atas dana *tabarru'* tersebut, dan secara kolektif selaku penganggung jawab. Sementara perusahaan asuransi bertindak sebagai pengelola dana hibah atas dasar akad *wakalah* dari peserta, selain bertindak sebagai pengelola dana investasi.<sup>34</sup>

Akad *tabarru'* pada asuransi syariah adalah akad yang dilakukan dalam bentuk hibah dengan tujuan kebajikan dan saling tolong-menolong antar peserta, dan bukan bertujuan untuk kepentingan komersial. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan memiliki tujuan yang sama sesuai dengan amanat undang-undang nomor 24 tahun 2011, peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2015, peraturan pemerintah nomor 44,45, dan 46 tahun 2015 yang menyatakan bahwa tujuan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk kepentingan sosial.

Pengelolaan dan penyertaan dana dalam investasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, memiliki konsep yang sama dengan akad *mudharabah musyarakah*, dimana perusahaan asuransi sebagai *mudharib* menyetorkan

---

<sup>32</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional, 'Nomor 52/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Keempat Tentang Kedudukan Dan Ketentuan Para Pihak Dalam Akad Wakalah Bil Ujah'.

<sup>33</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional, 'Nomor 53/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Pertama Tentang Ketentuan Hukum'.

<sup>34</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional, 'Nomor 53/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Ketiga Tentang Kedudukan Para Pihak Dalam Akad Tabarru'.

modal dan dananya dalam investasi bersama peserta. Modal atau dana perusahaan asuransi tersebut selanjutnya diinvestasikan secara bersama-sama dalam potofolio. Perusahaan asuransi sebagai *mudharib* tentunya kemudian melakukan pengelolaan terhadap dana investasi tersebut. Dalam akad *mudharabah musyarakah* BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana yang tertuang dalam pasal 11 undang-undang nomor 24 tahun 2011 tidak memiliki peran *mudharib*, hanya saja dana asset yang dimiliki perusahaan turut diinvestasikan bersama dana iuran peserta dan dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 99 tahun 2013.<sup>35</sup>

Fatwa tentang penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan prinsip syariah:<sup>36</sup>

1. Akad antara peserta dan BPJS Ketenagakerjaan adalah Akad *Wakalah bi al-Ujrah*.
2. Akad antara peserta dan program JKK, JKM, dan JKP adalah Akad *Tabarru'* dalam rangka saling menolong (*ta'awun*) sesama peserta melalui pembentukan dana *tabarru'*.
3. Akad antara peserta dan program JP adalah Akad *Hibah Tanahud* dalam rangka saling menolong (*ta'awun*) sesama peserta melalui pembentukan Dana *Tanahud*.
4. Akad antara peserta program JHT dan BPJS Ketenagakerjaan terkait pengelolaan investasi adalah Akad *Wakalah bi al-Istitsmar*.
5. Akad pemberi kerja dan peserta adalah Akad *Hibah* atau Akad *Hibah bi Syarth*.
6. Akad pemberian bantuan oleh pemerintah kepada peserta adalah Akad *Hibah* atau Akad *Hibah bi Syarth*, yang diserahkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

---

<sup>35</sup> Vandiantara Surya, 'Tinjauan Hukum Islam Terhadap Proses Pengelolaan Dan Konsep Investasi Dana PREMI BPJS Ketenagakerjaan', *Balance*, Vol. XIV N (2018, hlm. 12).

<sup>36</sup> DSN-MUI, 'Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 147/DSN-MUI/XII/2021 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Prinsip Syariah', 021, 2021, 13.

7. Akad antara pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai wakil peserta dalam menanggulangi dana jaminan sosial ketenagakerjaan yang tidak memenuhi standar kesehatan keuangan adalah Akad *Hibah* atau Akad *Qardh*.
8. Akad antara BPJS Ketenagakerjaan dan peserta dalam menanggulangi dana jaminan sosial ketenagakerjaan yang tidak memenuhi standar Kesehatan keuangan adalah Akad *Qardh*.

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan untuk menghindari peristiwa yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Secara singkat jaminan sosial diartikan sebagai bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar dapat mendapatkan kebutuhan dasar yang layak.<sup>37</sup>

#### 1. Asas-asas Jaminan Sosial dalam Islam

Asas jaminan sosial dalam islam dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan. Dalam hal ini asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia. Asas tersebut untuk mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara.

Asas manfaat tercermin dengan pemberian nilai tunai dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang layak, seperti sandang, pangan, papan, penjaminan pensiun, tabungan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan, serta perumahan.

Asas keadilan berarti jaminan yang di distribusikan secara merata kepada seluruh warga negara dengan tidak memandang status, pangkat,

---

<sup>37</sup> Zulkendra, 'Ditinjau Dari Hukum Islam', *Digilib.Unhas.Ac.Id*, 10 (2022), hlm. 9.

jabatan, kaya, hamper miskin, dan bahkan miskin sekalipun akan mendapatkan perlakuan dan hak yang sama.

Ketiga asas ini merupakan landasan yang *relatable*, antara asas yang satu dengan yang lain akan saling berdampingan dan tidak dapat berdiri sendiri untuk menopang dari sifat jaminan sosial. Artinya, menghilangkan satu asas dari ketiga asas tersebut dalam sistem jaminan sosial maka akan mengurangi makna dari jaminan sosial itu sendiri.<sup>38</sup>

## 2. Sistem Jaminan Sosial dalam Ekonomi Syariah

Islam telah memberikan konsep yang lengkap tentang jaminan sosial, di mana konstruksi sistem jaminan sosial dalam islam memiliki empat tahapan, yaitu sebagai berikut:<sup>39</sup>

### a. Jaminan Individu

Jaminan ini menekankan bahwa setiap individu bertanggung jawab agar dirinya terlindungi dari hawa nafsu, selaluh melakukan pembersihan jiwa, menempuh jalan yang baik dan selamat, tidak menjerumuskan diri dalam kehancuran, dan bekerja keras agar mampu memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, jaminan individu ini menuntut supaya seseorang termotivasi untuk bekerja keras dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini didasarkan atas firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah [9] : 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu

<sup>38</sup> Naerul Edwin Kiky Aprianto, ‘Kontruksi Sistem Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam’, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 8.2, (2017), hlm. 23.

<sup>39</sup> Diantara Purnama and Ana Eka Fitriani, ‘Jaminan Sosial Di Indonesia: Tinjauan Prinsip Syariah’, *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6.4 (2022), hlm. 15.



akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>40</sup>

Berdasarkan ayat di atas, Quraish Shihab memandang bahwa ayat tersebut sangat berkaitan dengan masalah kemiskinan. Islam memandang bahwa masalah kemiskinan adalah masalah tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan primer secara menyeluruh. Oleh karena itu, dengan bekerja keras, maka seseorang akan terhindar dari kemiskinan dan kesulitan dalam memnuhi kebutuhan hidupnya.

b. Jaminan Keluarga

Jaminan sosial antara individu dengan keluarganya adalah di isyaratkannya hukum waris. Dalam hal ini, waris diartikan sebagai perpindahan hak kepemilikan dari orang yang telah meninggal dunia kepada ahli waris. Oleh sebab itu, waris merupakan salah satu sarana memperoleh jaminan sosial. Lahirnya konsep waris sebagaimana yang telah diterangkan dalam Al-Qur'an menempati posisi fundamental dalam ajaran islam.

c. Jaminan Negara

Negara bertanggung jawab penuh terhadap kesejahteraan setiap warga negaranya. Negara hadir dengan kewajiban menjamin terwujudnya suasana *ta'abbdu* (kemudahan beribadah), kesejahteraan, keamanan, serta memberikan jaminan kebutuhan pokoknya. Oleh karena itu, jaminan sosial merupakan sebuah sistem yang sejatinya telah tercermin sejak berdirinya negara islam. Sebagai contoh, adanya sebuah kebijakan yang diambil oleh Rasulullah SAW yang menyediakan bantuan keuangan bagi orang miskin dan kekurangan dari lembaga keuangan rakyat. Siklus atas sistem ini adalah para pekerja yang mampu dalam bidang finansial memberikan bantuan secara materi kepada mereka yang sakit, cacat tidak mampu bekerja, sudah lanjut usia, dan lain sebagainya melalui negara sebagai penghubungnya.

---

<sup>40</sup> 'Terjemahan Kemenag'.

#### **D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan**

Indonesia memiliki sebuah badan khusus yang bertujuan untuk melindungi pekerja yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan sebuah badan hukum yang diselenggarakan untuk umum bertujuan untuk melindungi seluruh pekerja di Indonesia. Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dibentuk pada 1 Januari 2014. Pendirian Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di dasari oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.<sup>41</sup>

Tanggal 1 Juli 2015 Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan resmi menyelenggarakan program jaminan sosial untuk para pekerja. Adapun program jaminan Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan seperti Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM), pada tanggal 11 Februari 2022 terdapat penambahan program Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kehilangan Pekerja (JKP). Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.<sup>42</sup>

Pemenuhan hak peserta Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada program-program diantaranya para pekerja yang dalam kesehariannya melakukan pekerjaan yang biasa saja membahayakan dirinya, perusahaan selaku pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan para pekerjanya ke Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> 'Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan', 2020.

<sup>42</sup> Resa Rosita, 'Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh (Studi Di Kota Mataram)' (Universitas Mataram, 2019).

<sup>43</sup> Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Prenada Media, 2019).

1. Kepesertaan Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dibagi menjadi 4 yaitu :<sup>44</sup>

a. Pekerja Penerima Upah (PU)

Pekerja penerima upah merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Peserta pekerja penerima upah dapat mengikuti keempat program perlindungan Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan secara bertahap untuk pendaftarannya dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja.

b. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU)

Pekerja bukan penerima upah atau peserta mandiri merupakan pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya. Peserta mandiri hanya dapat mengikuti tiga program perlindungan secara bertahap, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT).

c. Pekerja Jasa Kontruksi

Pekerja jasa kontruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerja kontruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan kontruksi, dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan kontruksi. Kepesertaan dari jasa kontruksi diantaranya pemberi kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa kontruksi yang memperkerjakan pekerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu. Pesertanya hanya bisa mengikuti dua program perlindungan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yang iurannya dibebankan sepenuhnya oleh kontraktor.

---

<sup>44</sup> 'Bpjsketenagakerjaan.go.id'.

d. Pekerja Migran Indonesia

Pekerja migran Indonesia merupakan setiap warga Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Peserta pekerja migran Indonesia dapat mengikuti dua program perlindungan wajib, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan peserta dapat menambah program Jaminan Hari Tua (JHT) secara sukarela.

2. Program-program Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sebagai berikut :<sup>45</sup>

a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan:

- 1) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
- 2) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang kecelakaan. Cacat ini terdiri dari cacat tetap, yaitu kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap dan cacat sementara, yaitu kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Program jaminan kecelakaan kerja Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjelaskan definisi dari cacat adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh dan tidak mampu bekerja secara total dan tetap, dan mengakibatkan timbulnya resiko ekonomi bagi penderitanya. Jaminan kecelakaan kerja diberikan pada tenaga kerja untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan

---

<sup>45</sup> Rahmawati Kusuma and others, 'Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan', *Palar / Pakuan Law Review*, 7.2 (2021), hlm. 25.

yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental. Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang berjangka panjang yang iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh serta pengusaha dan pembayarannya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Secara nasional kepesertaan jaminan hari tua bersifat wajib bagi semua pekerja yang memenuhi persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah khusus bagi pekerja harian lepas, borongan dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja diperusahaanya lebih dari 3 bulan. Artinya pengusaha tidak mengikutsertakan dalam program jaminan hari tua jika pekerja bekerja kurang dari 3 bulan, karena pengusaha hanya wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Besaran iuran jaminan hari tua ditetapkan 5,7% dari upah pekerja sebulan, dengan perincian 3,7% di tanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh pekerja. Pengusaha diberi kewajiban untuk memotong langsung upah pekerja dari daftar upah dan menyetorkannya langsung ke badan penyelenggara. Selanjutnya badan penyelenggara akan mendaftarkan iuran tersebut ke rekening masing-masing peserta. Penyetoran tersebut harus dilakukan setiap bulannya karena dana tersebut akan segera di investasikan dan hasil pengembangannya akan diperhitungkan pada saat pengembalian jaminan hari tua.

c. Jaminan Pensiun

Program jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia. Peserta program jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran.

Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja atau perusahaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai pensiun 65 tahun. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3% yang terdiri dari 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran dari pekerja. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.

d. Jaminan Kematian

Umumnya yang menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan adalah kematian muda. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Jaminan kematian adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal. Besarnya iuran untuk jaminan kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Dengan demikian, ini berarti sama dengan jaminan kecelakaan kerja yang juga ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha sebagai perwujudan dari tanggung jawab pengusaha (*employer's liability*). Besaran iuran adalah 0,30% dari upah sebulan masing-masing pekerja yang secara rutin harus dibayar langsung oleh pengusaha kepada badan penyelenggara. Jaminan kematian yang diterima berdasarkan program ini, yaitu biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Yang

berhak menerima santunan kematian dan biaya pemakaman adalah ahli waris (keluarga) pekerja.

e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan kehilangan pekerjaan yang selanjutnya di singkat JKP adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Program jaminan kehilangan pekerjaan bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi resiko akibat pemutusan hubungan kerja selagi berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.

3. Syarat-Syarat terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

Didasarkan pada Pasal 62 UU BPJS, transformasi dari peserta Jamsostek otomatis menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan tetap memiliki tanggung jawab terhadap karyawan yang sebelumnya menjadi peserta Jamsostek. Tujuan dari tanggung jawab ini adalah untuk memastikan bahwa setiap peserta dan anggota keluarganya akan memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Peserta Jamsostek kemudian beralih ke BPJS Ketenagakerjaan dan diberi hak yang sama seperti peserta BPJS Ketenagakerjaan lainnya. Berdasarkan peraturan di atas, tenaga kerja termasuk dalam 2 (dua) kategori sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan:<sup>46</sup>

a. Tenaga kerja dalam hubungan kerja

Jika peserta adalah karyawan perusahaan, mereka harus melampirkan dokumen berikut saat mendaftar di program jaminan sosial ketenagakerjaan:

- 1) Asli dan fotocopy SIUP atau Surat Izin Usaha Perdagangan.
- 2) Asli dan fotocopy NPWP Perusahaan

---

<sup>46</sup> Hilda Sabrie dan Rizky Amalia Erni Agustin, 'Pendampingan Bagi Para Tenaga Kerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Di Kediri', *Media Luris*, Vol. 2 No. (2020), hlm. 40.

- 3) Informasi asli tentang akta perdagangan perusahaan.
- 4) Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) setiap karyawan
- 5) Fotocopy Kartu Keluarga (KK) setiap karyawan
- 6) Satu lembar pas foto warna untuk karyawan berukuran 2 x 3.

b. Tenaga kerja bukan penerima upah

Untuk pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah, hanya melampirkan KTP dan bentuk usaha yang dilakukan, bisa juga mendaftar dalam bentuk organisasi. Organisasi harus memiliki minimal sepuluh pekerja dan kemudian didaftarkan seperti paguyuban petani, kelompok nelayan dan lain-lain. Bagi pekerja mandiri, dokumen yang diperlukan untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Surat izin usaha yang dikeluarkan oleh kelurahan setempat
- 2) Salinan KTP setiap karyawan
- 3) Salinan KK/Kartu Keluarga setiap karyawan.
- 4) Satu lembar pas foto warna untuk setiap karyawan berukuran 2×3.

4. Bidang-bidang dan Uraian Tugas di BPJS Ketenagakerjaan

a. Bagian Pelayanan

- 1) Menerbitkan surat konfirmasi tahap 1 dan pengecekan data atau kasus yang dianggap meragukan sebagai bahan penyelesaian penetapan jaminan. Melakukan verifikasi, merekam dan menetapkan klaim JHT, JKK, JK dan Jakons. Melakukan verifikasi klaim JPK tambahan apabila tidak terdapat *Verifikator* Jaminan JPK menginformasikan klaim JKK siap bayar ke perusahaan/ahli waris.
- 2) Memastikan seluruh dokumen pendukung sudah memenuhi persyaratan pengajuan klaim JHT, JKK, dan JK.
- 3) Melakukan kunjungan atas laporan kecelakaan kerja yang mempunyai risiko tinggi.
- 4) Menyusun rekapitulasi kasus dan jaminan yang di bayarkan.
- 5) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.



b. Bagian SDM

- 1) Melaksanakan dan menata administrasi karyawan Kantor Cabang.
- 2) Melakukan pemutakhiran database karyawan untuk tersedianya data karyawan yang akurat.
- 3) Melaksanakan tertib administrasi karyawan (pembayaran gaji, lembur, cuti, absensi, SPPD dll)
- 4) Menyelesaikan administrasi/laporan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, pengobatan JPK, kelengkapan dokumen karena mutasi, pensiun atau kematian.
- 5) Melaksanakan kegiatan penyelesaian kelengkapan kendaraan dinas, asuransi, STNK dan persewaan.
- 6) Melaksanakan kegiatan kerumahtanggaan untuk kelancaran serta pemeliharaan gedung kantor.
- 7) Menyiapkan rapat dan melaksanakan tugas protokoler.
- 8) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.

c. Bagian kepesertaan

- 1) Mengelola dan menjaga keamanan database.
- 2) Melakukan pengiriman data kepesertaan, iuran jaminan ke kantor pusat.
- 3) Mengatur kewenangan pemakaian sistem.
- 4) Melakukan *backup* data untuk kelangsungan operasional (*backup, security dan recovery*).
- 5) Menganalisa dan mengatur alokasi database *space*.
- 6) Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu.
- 7) Melakukan pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas komputer (*hardware*), perangkat lunak (*software*) dan jaringannya untuk memastikan pemakaian yang optimal.
- 8) Memelihara dan mengamankan dokumentasi sistem (buku pedoman, buku petunjuk).

d. Bagian Keuangan

- 1) Merencanakan *cashflow* berdasarkan RKAP yang telah disetujui untuk digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan Kantor Cabang.
- 2) Melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan untuk pengendalian anggaran.
- 3) Memberikan otorisasi pengeluaran kas atau bank sesuai dengan batas kewenangannya.
- 4) Mengendalikan Saldo Rekening Koran dan melakukan rekonsiliasi bank untuk mengendalikan keuangan sesuai dengan perjanjian kerjasama dengan bank.
- 5) Melakukan *Cash Opname* secara periodik maupun insidental sebagai bahan pertanggungjawaban.
- 6) Melakukan investasi sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk mendapatkan hasil investasi yang maksimal.
- 7) Mengendalikan laporan pertanggungjawaban keuangan, pengendalian anggaran, pajak, *cashflow* dan investasi.
- 8) Menerbitkan neraca percobaan secara periodik. Menyelenggarakan dan mengendalikan administrasi keuangan DPKP/KBL.
- 9) Mengendalikan rekening antara untuk tertib administrasi keuangan.
- 10) Melakukan koordinasi atas tindak lanjut temuan hasil pemeriksa intern maupun ekstern. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.
- 11) Melakukan verifikasi atas semua bukti transaksi keuangan.
- 12) Mengesahkan SPI dan rekapitulasi rekonsiliasi iuran yang akan ditindaklanjuti ke perusahaan.
- 13) Melakukan pencatatan atas segala jenis transaksi penerimaan maupun pengeluaran.
- 14) Menerbitkan surat permintaan transfer.
- 15) Mengendalikan penggunaan semua Rekening Antara.
- 16) Monitoring RC harian.

- 17) Melakukan rekonsiliasi bank.
- 18) Menyusun Neraca Percobaan.
- 19) Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan pajak *cashflow* dan investasi yang akurat serta tepat waktu.
- 20) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.
- 21) Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran termasuk DPKP/KBL.
- 22) Memonitor pelaksanaan penggunaan anggaran.
- 23) Menghitung, memungut, menyetorkan, melaporkan semua jenis pajak (PPh 21, PPh 23 dan PPN) dan membuat SPT tahunan.
- 24) Melaksanakan administrasi perpajakan.
- 25) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.
- 26) Membukukan penerimaan iuran via Bank.
- 27) Membukukan data BUBM.
- 28) Meminta persetujuan voucher pembayaran BUBM.
- 29) Mencetak listing *audited* secara harian.
- 30) Mencetak buku harian dan rekapitulasi kas/bank.
- 31) Menyiapkan daftar pembayaran jaminan via transfer.
- 32) Melakukan rekonsiliasi bank secara periodik.
- 33) Mendistribusikan dan menyimpan data pendukung arsip keuangan.
- 34) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.
- 35) Mengelola dan memastikan tersedianya uang dalam bentuk tunai.
- 36) Meneliti dan memastikan kebenaran pembayaran tunai.
- 37) Meneliti dan memastikan kebenaran penerimaan tunai.
- 38) Menyimpan surat berharga.
- 39) Melakukan posting seluruh transaksi yang berhubungan dengan uang.
- 40) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Manado Jl. 17 Agustus Manado, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari bulan Agustus sampai Oktober 2023.

##### **B. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif, untuk meneliti kondisi objek yang alamiah. Maka dalam upaya menemukan fakta dan data secara alamiah, peneliti menggunakan studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif terhadap permasalahan yang diteliti.<sup>47</sup>

##### **C. Data dan Instrumen Penelitian**

###### **1. Data Penelitian**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder.

###### **a) Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh dari informan atau karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

###### **b) Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini, data sekunder yaitu data yang diperoleh dari peneliti dan merupakan data yang sudah

---

<sup>47</sup> Zuchri Abdussamad, 'Metode Penelitian Kualitatif', CV. Syakir Media Pres, 2018.

pernah ada sebelumnya. Dan yang menjadi data sekunder yaitu jurnal, buku serta penelitian-penelitian sebelumnya.<sup>48</sup>

## 2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrument utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur dengan menggunakan alat bantu catatan lapangan, alat tulis menulis, dan kamera pada saat pengumpulan data dari informan.

## D. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:<sup>49</sup>

### 1. Observasi

Observasi adalah suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta “merekam” perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Observasi ialah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai kepala Bidang Kepesertaan, *Account Representative Khusus (ARK)*, dan Petugas Administrasi Peserta Khusus.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasa dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 16.

<sup>49</sup> Sugiyono, ‘Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Alfabeta’, *Cv. Bandung*, 2016, hlm 23.

monumental dari seseorang. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil gambar berupa foto dan merekam hasil wawancara dengan informan terkait dengan video dan audio.

## **E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis data model Miles & Huberman dalam Sugiyono dengan tahapan pengumpulan data sebagai berikut:<sup>50</sup>

### **1. Reduksi Data (*Data reduction*)**

Data reduksi adalah data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, lalu dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Reduksi data dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

### **2. Penyajian Data (*Data Display*)**

Penyajian data menyatakan bahwa yang sering digunakan untuk menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

### **3. Kesimpulan (*Conclusion*)**

langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Alfabeta* (Cv. Bandung, 2016), hlm 42.

yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran umum BPJS Ketenagakerjaan**

##### **1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado**

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan. Tahun 1977 diperoleh suatu sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-



undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, Tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Kantor Cabang Manado terletak di Jl. 17 Agustus, Kelurahan Bumi Beringin, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Memiliki luas tanah 2.371 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 1.362 m<sup>2</sup>. Selain itu kantor cabang manado memiliki 3 kantor cabang perwakilan yang terdiri dari:

- a. KCP Bitung Wolter Monginsidi
- b. KCP Minahasa Tondano
- c. KCP Kotamobagu Veteran

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh wilayah

dan pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

## 2. Lokasi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado

### **Gambar. 4.1**

#### **Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado**



*Sumber : Olahan Mandiri*

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado berlokasi di Jl. 17 Agustus, Kelurahan Bumi Beringin, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Memiliki luas tanah 2.371 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 1.362 m<sup>2</sup>.

## 3. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

### a. Visi BPJS Ketenagakerjaan

Mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.

b. Misi BPJS Ketenagakerjaan

- 1) Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga.
- 2) Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.
- 3) Memberikan kontribusi dalam Pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata Kelola baik

#### 4. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Gambar 4.2

#### Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara



Sumber : Bidang SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado 2023

Dari gambar di atas dapat di jelaskan tugas yang harus dilakukan sesuai dengan posisi atau jabatannya :

- Kepala KC bertugas mengontrol segala kegiatan yang ada di kantor serta membuat dan mengajukan ART ke tingkat pusat.

- b) Bidang SDM mengurus asset arsip yang sifatnya umum.
- c) Bidang pelayanan mengurus klaim nasabah.
- d) Bidang kepesertaan bertugas mencari peserta melakukan pemasaran dan melakukan pembinaan kepada para peserta.
- e) Bidang keuangan dan IT yaitu segala urusan *budgeting* seperti pembayaran klaim, kas kantor dalam IT terkait *customer services* oemberian informasi kepada Masyarakat yang membutuhkan informasi.

#### 5. Portofolio Peserta Mandiri

Berikut ini adalah portofolio usaha dari BPJS Ketenagakerjaan yang ditawarkan kepada para pekerja mandiri :

Tabel 5.1

#### Portofolio Peserta Mandiri

Portofolio Usaha Mandiri	
Produk	Harga
Jaminan Kecelakaan (JKK)	1% dari penghasilan
Jaminan Kematian (JKM)	Rp 6.800
Jaminan Hari Tua (JHT)	2% dari penghasilan

*Sumber: Olahan Mandiri*

Dari tabel portofolio di atas dapat di peroleh manfaat yang akan di terima oleh peserta mandiri yaitu

#### a. Bantuan Jaminan Kecelakaan Kerja

- 1) Biaya pengobatan dan perawatan : sesuai kebutuhan medisnya termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- 2) Sementara tidak mampu bekerja :
  - 6 bulan pertama 100% upah sebulan,
  - 6 bulan kedua 100% upah sebulan,
  - 6 bulan ketiga 50% upah sebulan.
- 3) Penggantian gigi tiruan Rp 5. 000.000

- 4) Penggantian alat bantu pendengaran Rp 2.500.000
- 5) Penggantian kacamata Rp 1.000.000
- 6) Santunan cacat :
  - cacat anatomis % table x 80 bulan upah sekaligus: 56 kali gaji cacat total tetap Berkala (24 bulan) Rp 500.000 x 24
  - cacat fungsi % kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah
- 7) Santunan kematian
  - Sekaligus 48 kali upah
  - Berkala (24 bulan) Rp 500.000 x 24 bulan = Rp 12. 000.000
  - Biaya pemakaman Rp 10.000.000
- 8) Biaya Rehabilitas
  - Rehabilitasi berupa alat bantu bagi peserta yang anggotanya badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi rumah sakit umum pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medis.
- 9) Pelayanan *Homecare*
  - Manfaat diberikan maksimal 1 tahun dengan plafon biaya maksimal Rp. 20.000.000
  - Mekanisme pelayanan *homecare* diberikan di fasilitasi Kesehatan kerja sama dengan cara melakukan perawatan di rumah bagi peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit berdasarkan rekomendasi dokter.
- 10) Pemeriksaan diaknostik
  - pemeriksaan diaknostik untuk menyelesaikan kasus penyakit akibat kerja pada saat peserta sudah terbukti mengalami penyakit akibat kerja.
- 11) Bantuan beasiswa

Bantuan beasiswa diberikan apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja kepada 2 anak peserta sebesar:

- 1) TK sampai SD/Sederajat sebesar Rp. 1.500.000 per anak per tahun maksimal 8 tahun.
- 2) SMP/Sederajat sebesar Rp. 2.000.000 per anak per tahun, maksimal 3 tahun.
- 3) SMA/Sederajat sebesar Rp. 3.000.000 per anak per tahun, maksimal 3 tahun.
- 4) Pendidikan Tinggi maksimal S1 atau pelatihan sebesar RP. 12.000.000 per anak per tahun, maksimal 5 tahun.

Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.

Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.

Beasiswa berakhir pada saat peserta mencapai usia 23 tahun atau menikah atau bekerja.

**b. Bantuan Jaminan Kematian**

- 1) Santunan kematian : Rp 20.000.000
- 2) Santunan berkala : Rp 12.000.000
- 3) Biaya pemakaman : Rp 10.000.000
- 4) Beasiswa Pendidikan 2 (dua) anak diberikan kepada setiap peserta peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 3 (tiga) tahun sebesar:
  - 1) TK sampai SD/Sederajat sebesar Rp. 1.500.000 per anak per tahun maksimal 8 tahun.
  - 2) SMP/Sederajat sebesar Rp. 2.000.000 per anak per tahun, maksimal 3 tahun.

- 3) SMA/Sederajat sebesar Rp. 3.000.000 per anak per tahun, maksimal 3 tahun.
- 4) Pendidikan Tinggi maksimal S1 atau pelatihan sebesar RP. 12.000.000 per anak per tahun, maksimal 5 tahun.

Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun

Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia pada saat anak memasuki usia sekolah.

Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 tahun atau menikah atau bekerja.

c. Bantuan Jaminan Hari Tua

Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor di tambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta dan di bayarkan sekaligus apabila peserta telah memasuki masa pensiun, cacat total tetap, meninggal dunia ataupun berhenti bekerja dengan masa tunggu 1 bulan.

6. Keagenan Perisai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado

BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang manado memiliki kerjasama dengan lembaga-lembaga, tokoh masyarakat, dan tokoh agama untuk menjadi agen perisai. Keagenan perisai ini setiap 6 bulan sekali mendapatkan bimbingan dan arahan serta masukan dari BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Manado terutama dari bidang kepesertaan. Kantor perisai di BPJS ketenagakerjaan Cabang Manado yang telah menjalin kerjasama misalkan komunitas penyuluh pertanian, PKH dan komunitas nelayan.

Program perisai diluncurkan BPJS Ketenagakerjaan adalah upaya untuk melibatkann masyarakat untuk menjadi penggerak jaminan sosial. Insentif yang diberikan agen perisai antara lain sekitar 7,5% dari iuran bulanan peserta ketenagakerjaan yang direkrut agen perisai. Insentif ini diberikan dengan jumlah minimum 40 peserta BPJS Ketenagakerjaan dan insentif ini



diberikan selama peserta membayar iuran. Sistem perisai ini didesain untuk tenaga kerja bukan penerima upah. perisai ini merujuk pada asa jaminan sosial dalam undang-undang nomor 40 tahun BPJS ketenagakerjaan karena itu perekrutan peserta juga dilakukan secara bergotong-royong dari semua pihak untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Transkrip Wawancara**

Wawancara ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Dengan 5 informan. Yang terdiri dari Bapak Amrullah (kepala bidang kepesertaan), Bapak Ilham Karamatur Rahman, Bapak Alim Widyawan, Ibu Mery Tinggogoy, dan Ibu Ester Lidya Mamesah. Dengan jumlah 8 pertanyaan. Berikut hasil wawancaranya:

- a. Apa strategi yang dilakukan kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan peserta mandiri?

Jawaban

Strategi yang dilakukan kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yaitu menggunakan strategi pemasaran dengan menarik pelanggan baru, menetapkan harga, dan mempromosikan harga menarik. Hal yang pertama dilakukan adalah melakukan sosialisasi dan terjun langsung ke lapangan untuk mencari peserta mandiri seperti pedagang, tukang ojek, petani, nelayan dan lain-lain. Dengan jumlah iuran perbulan yang relatif terjangkau hanya Rp. 16.800 sudah mendapat 2 program jaminan yaitu jaminan JKK dan JKM. Selain itu pihak kantor juga menempatkan agen-agen perisai pada setiap daerah untuk mempromosikan program-program dari BPJS Ketenagakerjaan.

- b. Bagaimana mengukur berhasil atau tidaknya strategi yang digunakan?

Jawaban

Keberhasilan strategi dapat diukur setelah proses evaluasi strategi selesai dilakukan. Keberhasilan dapat dilihat dari peningkatan jumlah peserta yang ada contohnya hanya sekedar turun langsung ke pasar melakukan

kegiatan dan menawari satu per satu masyarakat bisa dapat sekitar 150 peserta. Apalagi dengan adanya bantuan dari pemerintah daerah target peserta bisa langsung tercapai.

- c. Apakah kantor BPJS Ketenagakerjaan mengalami kendala saat memperluas kepesertaan mandiri?

Jawaban

Kendala saat ini yaitu masih kurangnya agen perisai di wilayah yang sulit di jangkau seperti di desa-desa dan kurangnya pemahaman masyarakat tentang BPJS Ketenagakerjaan.

- d. Apakah dengan menggunakan strategi ini target peserta mandiri tercapai?

Jawaban

Iya tercapai, strategi ini berhasil meningkatkan kepesertaan mandiri.

- e. Bagaimana segmentasi pemasaran pada peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado?

Jawaban

Segmentasi memiliki arti pengelompokkan, di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado mengelompokkan kepesertaan mandiri yaitu pekerja yang memiliki usaha sendiri, tidak menerima upah perbulan dan sudah mempunyai KTP sebagai syarat untuk menjadi peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan.

- f. Bagaimana target pemasaran pada peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado?

Jawaban

Target pemasaran di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yaitu seluruh masyarakat yang memiliki usaha sendiri di wilayah manado.

- g. Bagaimana posisi pasar peserta mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado?

Jawaban

Mengenai posisi pasar terhadap peserta mandiri masih sulit karena banyak masyarakat belum mengetahui mengenai produk dan manfaat bagi peserta.

- h. Apa keuntungan dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di bandingkan dengan asuransi lain?

Jawaban

BPJS Ketenagakerjaan memiliki iuran per bulan hanya Rp. 16.800 dan dapat banyak manfaat misalnya jika peserta meninggal dunia ahli waris dapat tunjangan Rp. 42.000.000 jika terjadi resiko kecelakaan kerja itu di kafer full tanpa batas biaya berapa pun dan ada program beasiswa yang diberikan kepada peserta yang sudah 3 tahun menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan.

2. Manajemen Strategi Peningkatan Peserta Mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Manajemen strategi dalam meningkatkan peserta mandiri pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yaitu Segmentasi, merupakan sebuah pengelompokan sebelum melakukan kegiatan memasarkan suatu produk. Targeting merupakan kelanjutan dari segmentasi yang dilakukan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado adapun segmentasi pasar yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado dapat dilihat yaitu pada kelompok pekerja yang tidak menerima upah (pekerja mandiri) serta berdomisili di Kota Manado dan sudah dewasa dan dibuktikan dengan adanya KTP. Adapun target pemasaran yang dituju oleh kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado yaitu para pekerja mandiri di wilayah kota Manado seperti petani, pedagang pasar tidak menerima upah lainnya sebagai target.

Setelah menentukan target pasar maka langkah selanjutnya adalah menentukan posisi pasar. Tujuan dari posisi pasar ini adalah untuk merancang penawaran dan citra perusahaan dalam memperkenalkan produk yang dihasilkan kepada konsumen. Penetapan posisi pasar yang dilakukan

oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado yaitu masih kesulitan untuk memasuki pasar karena kurangnya edukasi masyarakat terkait adanya program BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerja informal atau peserta mandiri ini, masih banyaknya salah persepsi bahwa BPJS Ketenagakerjaan hanya untuk para pekerja formal saja yang bekerja di sebuah perusahaan atau instansi. Selain itu masih banyak yang belum terlahut paham tentang pentingnya jaminan sosial, dan masih belum banyak yang paham bedanya BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Masyarakat berfikir jika sudah terdaftar di BPJS kesehatan tidak perlu lagi menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Untuk menambah wawasan masyarakat tentang BPJS Ketenagakerjaan diperlukan sosialisasi dari pihak organisasi kepada masyarakat. Berikut daftar jenis pekerjaan peserta mandiri yang telah terdata di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado pada tahun 2023.

Tabel. 4.2

## Rekap Jenis Pekerjaan BPU/Peserta Mandiri 2023

NO	JENIS PEKERJAAN	PROGRAM		
		JHT	JKK	JKM
1	Tukang Kayu	3	219	219
2	Pendamping Desa	4	293	293
3	Tukang Bangunan	22	966	966
4	Peternak	7	76	76
5	Penata Rambut	3	86	86
6	Juru Parkir	0	7	7
7	Agen 46	1	10	10
8	Mitra Gojek-Golife	0	1	1
9	Pemandu Lagu	1	2	2
10	Pekerja Mandiri PNM	4	48	48

11	Notaris	2	2	2
12	Mandiri Agen	0	3	3
13	Pengacara	0	10	10
14	Relawan Basnas	0	1	1
15	Wiraswasta	0	1	1
16	Buruh tani	0	1	1
17	Warung	0	1	1
18	Jual makanan	0	1	1
19	Karyawan Tokoh	1	1	1
20	Service Komputer	1	1	1
21	Sekretaris	0	1	1
22	Sopir	95	1.019	1.019
23	Tenaga Honorer (Selain Penyelenggara Negara)	0	1	1
24	Penggarap Kebun	0	1	1
25	Apoteker	2	6	6
26	Marbot Mesjid	2	97	97
27	Pelaut	8	237	237
28	Ojek Pangkalan	5	278	278
29	Juru Masak	21	278	278
30	Atlet	7	483	483
31	Wartawan	4	68	68
32	Peneliti	1	4	4
33	Buruh Peternakan	1	114	114
34	Tukang Cukur	2	7	7

35	Tukang Cuci	2	9	9
36	Ustadz/Mubaligh	2	3	3
37	Dokter Gigi	1	2	2
38	Ibu Rumah Tangga	0	1	1
39	Pembudidaya Ikan	0	2	2
40	Pedagang Plastik	1	1	1
41	Pekerja Lepas	1	1	1
42	Relawan Tagana/Relawan Bencana	0	4	4
43	Pedagang	240	12.547	12.547
44	Transportasi	16	3.011	3.011
45	Buruh Bongkar Muat/Bagasi	8	1.035	1.035
46	Pemilik Usaha	71	4.003	4.003
47	Tukang Listrik	11	90	90
48	Pekerja Digital	4	24	24
49	Pemasar	15	46	46
50	Penata Busana	2	123	123
51	Imam Mesjid	1	19	19
52	Promotor Acara	1	1	1
53	Artis	0	44	44
54	Penata Rias	4	35	35
55	Agen pos	1	5	5
56	Agen Brilink	1	2	2
57	Pemasar Ikan	0	5	5
58	Pandita/Pemangku	0	2	2
59	Biarawati	0	1	1

60	Perancang Busana	0	1	1
61	Buruh Tani	0	1	1
62	Ojek/Petani	0	1	1
63	Petani	6	9	9
64	Pengolah Ikan	0	10	10
65	Wiraswasta	70	300	300
66	Tukang Batu	4	68	68
67	Konsultan	10	32	32
68	Penterjemah	3	3	3
69	Guru	35	261	261
70	Tenaga Honorer (Selain Penyelenggara Negara)	32	1.796	1.796
71	Tukang Jahit	6	66	66
72	Pembantu Rumah Tangga	2	2	2
73	Teknisi LAB Medik	3	3	3
74	Daily Worker Hotel	0	3	3
75	Tukang Las	1	192	192
76	Tenaga Teknis Kefarmasian	1	1	1
77	Swasta	0	1	1
78	Pengrajin	0	2	2
79	Tukang Sampah	0	7	7
80	Pedagang Ojek Sopir	1	1	1
81	Dokter Umum	1	1	1
82	Potong Rambut	1	1	1
83	Nelayan	4	3.214	3.214

84	Pemandu Wisata	3	34	34
85	Administrasi	81	696	696
86	Tukang Pijat	1	8	8
87	Petugas Kebersihan	5	242	242
88	Dokter	11	19	19
89	Mekanik	16	109	109
90	Tukang Kebun	0	1	1
91	Dosen	3	10	10
92	Wiraswasta	0	7	7
93	Seniman	1	60	60
94	Relawan Tokoh	0	2	2
95	Penambang Rakyat	0	3	3
96	Pemasaran Pelabuhan	0	1	1
97	Tukang	0	1	1
98	Pekebun Cengkih	1	1	1
99	Buruh Harian Lepas	22	49	49
100	Mitra Indriver	12	44	44
101	Mitra Grab	17	31	31
102	Pekerja Rumah Tangga	48	3.019	3.019
103	Logistik	2	10	10
104	Perawat	8	87	87
105	Arsitek	0	5	5
106	Pandai Besi	1	9	9
107	Bidan	3	15	15
108	Tenaga Kesehatan Lingkungan	1	174	174



109	sopir bentor	0	2	2
110	Penjahit	2	2	2
111	Tenaga Honorer	1	1	1
112	Pengemudi Gojek	1	1	1
113	Pedagang Asongan	1	1	1
114	Petani	0	1	1
115	Petani	46	42.950	42.950
116	Penatua	4	414	414
117	Pelayan Gereja	5	272	272
118	Peserta Magang	3	362	362
119	Pendeta	20	192	192
120	Pemulung	1	8	8
121	Perisai	6	56	56
122	Radiografer	0	2	2
123	Pastor	1	2	2
124	Psikiater/Psikolog	1	1	1
125	Buruh	1	1	1
126	Buruh tani/Pekebun	8	666	666
127	Mengurus Rumah Tangga	1	2	2
128	Mitra Gojek	38	743	743
129	Perekam Medis dan Infokes	0	1	1
130	Petugas Keamanan	30	137	137
131	Siswa Kerja Praktek	0	89	89
132	Buruh Nelayan/Perikanan	5	1.346	1.346
133	Sopir angkot	0	61	61

134	Kurir	3	27	27
135	Mahasiswa Kerja Praktek	9	203	203
136	O-Ranger Pos Indonesia	2	16	16
137	Mitra Shopee	3	7	7
138	Peserta Minat dan Bakat	0	3	3
139	Pedagang Sembako Eceran	1	2	2
140	Tukang Sablon	0	1	1
141	Pedagang Ojek	1	1	1
142	Sopir	1	1	1
143	Driver Gojek	0	2	2
144	Tenaga Harian Lepas	1	1	1
		1.191	83.530	83.530

*Sumber : Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado  
2023*

Sosialisasi yang dilakukan oleh kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado dengan terjun langsung ke lapangan untuk mencari potensi mulai dari pekerja informal dalam skala kecil seperti pedagang, tukang ojek, nelayan dan lain-lain, sedangkan dalam skala besar misalnya dari komunitas gojek masih banyak yang belum terdaftar hal ini yang mendorong mereka menyurat ke kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat melakukan sosialisasi. Selain itu, dapat memberikan manfaat bagi kantor BPJS Ketenagakerjaan dengan mendapatkan peserta dalam jumlah banyak. Bidang kepesertaan melakukan sosialisasi dengan cara turun langsung ke lapangan seperti di pasar mereka melakukan sosialisasi kepada pedagang-pedagang langsung. Dengan dilakukannya sosialisasi di pasar, maka kantor BPJS Ketenagakerjaan bisa secara langsung bertemu dengan para pedagang

dan mampu menawarkan langsung program-program dan manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan.

Sosialisasi sebagai cara untuk memperkenalkan produk BPJS Ketenagakerjaan kepada para pekerja bukan penerima upah, sosialisasi merupakan elemen yang penting dalam pemasaran yang dapat mempengaruhi dan dapat meningkatkan jumlah kepesertaan. Sosialisasi merupakan strategi pemasaran yang dilakukan perusahaan untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam usaha demi menarik minat pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada.

Penerapan program pemasaran pada BPJS Ketenagakerjaan kepada para peserta mandiri dengan menunjukkan manfaat yang diberikan kepada para peserta mandiri. Hal ini dapat dilihat bahwa program dari peserta mandiri sangat membantu para peserta nantinya karena adanya manfaat asuransi seperti produk JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKM (Jaminan Kematian), dan produk sebagai investasi seperti produk JHT (Jaminan Hari Tua). Produk JKK dan JKM menjadi produk yang wajib dimiliki oleh peserta mandiri, dimana JKK dan JKM ini akan menjamin peserta BPJS Ketenagakerjaan jika terjadi kecelakaan dalam kerja dan kematian seperti memberikan jaminan pengobatan, memberikan santunan dan bantuan beasiswa bagi anak nasabah keunggulan ini yang untuk menarik calon kepesertaan untuk ikut program BPJS ketenagakerjaan. Produk JHT menjadi produk pilihan bagi calon peserta BPJS Ketenagakerjaan, opsi ini untuk menarik calon peserta untuk ikut program BPJS Ketenagakerjaan sebagai investasi jangka panjang yang memiliki manfaat akan menerima uang tunai sekaligus dari hasil akumulasi seluruh iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya yang dimana peserta telah memasuki masa pensiun, cacat total tetap, meninggal dunia ataupun berhenti bekerja.

Produk-produk BPJS Ketenagakerjaan teruntuk para pekerja mandiri ini masih kurang diminati bahkan masyarakat belum banyak mengetahuinya dikarenakan beberapa faktor yaitu :

- a. Kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai program BPJS Ketenagakerjaan kategori pekerja mandiri ini bisa ikut program dan menikmati manfaat BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Kurangnya edukasi masyarakat kategori peserta mandiri ini terkait pentingnya sebuah jaminan berupa asuransi dan investasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dianalisis bahwa program JKK, JKM dan JHT bagi peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado telah sesuai dengan penerapan. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang manado berusaha memberikan kualitas dan kuantitas yang baik dari program JKK, JKM dan JHT bagi para pekerja mandiri dengan menawarkan manfaat-manfaat yang dimiliki oleh program tersebut sehingga mampu menarik minat para pekerja bukan penerima upah dalam menggunakan program tersebut.

Harga dari produk peserta mandiri ini sudah ditentukan atau sudah ditetapkan oleh pusat besarannya dan tidak akan terlalu membebani peserta mandiri, harga untuk JKK 1% dari penghasilan, JKM sebesar Rp 6.800 dan JHT sebesar 2% dari penghasilan. Penentuan harga yang baik dan strategis akan meningkatkan jumlah kepesertaan karena harga berperan penting dalam suatu pemasaran. Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado memberikan penawaran menarik kepada para calon peserta mandiri dengan memberikan harga Rp.16.800 untuk JKK dan JKM, karena mempertimbangkan peserta mandiri di wilayah Manado yang penghasilan masih kecil sehingga perhitungan perbulanan sebesar Rp.1.000.000 untuk pendapatan peserta mandiri sehingga diperoleh Rp.16.800 untuk JKK dan JKM. Tujuan penetapan harga merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam menentukan harga suatu produk. Perusahaan harus memutuskan apa yang ingin dicapainya dengan menawarkan produk tertentu. Tujuan-tujuan ini mungkin berbeda-beda untuk setiap perusahaan seperti untuk mendapatkan posisi pasar, mencapai kinerja keuangan, penentuan posisi produk, merangsang permintaan, dan mempengaruhi

persaingan. Dalam memilih harga akhir, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor tambahan lainnya seperti penetapan harga psikologis, pengaruh elemen bauran pemasaran lainnya terhadap harga, kebijakan penetapan harga perusahaan, dan dampak harga pada pihak-pihak lain. BPJS ketenagakerjaan merupakan asuransi swasta yang dimana preminya itu lumayan mahal yaitu sekitar Rp. 300.000 samapai Rp. 1.000.000. Tapi di iuran perbulannya hanya 16.800 dan mendapatkan banyak manfaat. Misalnya jika peserta meninggal dunia ahli waris dapat tunjangan Rp. 42.000.000 Jika terjadi resiko kecelakaan kerja dalam karier itu di tanggung full biaya tanpa ada batasan apapun. Selain itu BPJS ketenagakerjaan juga memberikan program biasiswa bagi peserta yang sudah 3 tahun menjadi peserta di BPJS ketenagakerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat dianalisis bahwa strategi harga sudah dilakukan dengan baik oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado. Harga dari produk peserta mandiri ini sudah satu harga yang telah ditetapkan oleh pusat, selain itu harga akhir yang ditetapkan ini tidak membebani pekerja bukan penerima upah karena persenan yang kecil dan memberikan banyak manfaat.

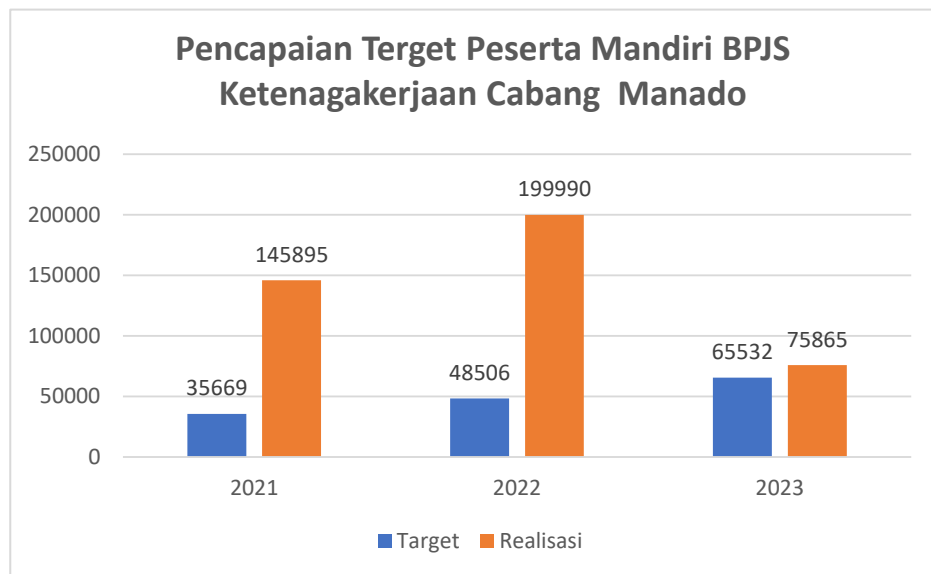
Saluran distribusi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado dilihat dari dukungan regulasi dari pemerintah untuk mendukung program BPJS Ketenagakerjaan akan mudah untuk mendekat dengan instansi-instansi yang menangani beberapa sektor untuk peserta mandiri seperti pemda, tokoh masyarakat, dinas perdagangan dan pertanian. Dengan letak kantor dekat dengan pusat kota dan persebaran agen perisai yang ada di sekitaran kota juga akan mudah untuk ditemui. Mengapa digunakan perantara pemasaran, salah satu alasan terbesar adalah melepaskan sejumlah pengendalian atas cara dan kepada siapa produk itu dijual, produsen seolah meletakkan nasib perusahaan ketangan perantara, dan manfaat yang diambil juga banyak antara lain banyak produsen kekurangan sumber dana finansial untuk menjalankan pemasaran secara langsung, banyak produsen yang telah

merasakan hasil pengembalian dari investasi mereka lebih besar apabila menggunakan saluran pemasaran, dan dalam beberapa kasus, pemasaran langsung memang tidak layak karena pangsa pasar jadi sempit.

Berikut dapat dilihat jumlah peningkatan peserta mandiri dua tahun terakhir pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang manado.

Gambar 4.3

Peningkatan Jumlah Peserta Mandiri



Sumber: *Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado 2023*

Dari diagram di atas dapat dilihat pada tahun 2021 pencapaian target peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado melesat mencapai 145,895 peserta bahkan melebihi target awal yaitu 35,669 peserta, kemudian pada tahun 2022 terjadi peningkatan peserta mandiri dari tahun sebelumnya dengan mencapai 199,990 peserta dengan target 48,506 peserta dan pada tahun 2023 terjadi peningkatan peserta mandiri dengan jumlah peserta mencapai 75,865 peserta dengan jumlah target peserta 65,532 peserta.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan saluran distribusi oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado telah sesuai. Karena pada saluran distribusi untuk meningkatkan kepesertaan mandiri BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan perantara sebagai wadah untuk memperkenalkan program BPJS Ketenagakerjaan kepada para peserta mandiri melalui dinas-dinas atau instansi pemerintahan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan dari hasil wawancara dari 5 informan kantor BPJS ketenagakerjaan, dengan menggunakan strategi di atas peserta tercapai.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Manajemen strategi dapat di pahami sebagai proses pemilihan dan penerapan strategi-strategi sedangkan strategi adalah pola alokasi sumber daya yang memungkinkan organisasi-organisasi dapat mempertahankan kinerja.<sup>51</sup>

Peserta mandiri merupakan kepesertaan BPJS ketenagakerjaan.yang biasanya diperuntukkan untuk pekerja yang bekerja secara mandiri, seperti pemilik usaha, petani, sopir angkot, mitra ojol, pedagang dan nelayan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang bertujuan memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia dari resiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya untuk pekerja formal melainkan juga untuk pekerja informal. Manfaat perlindungan dari program BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado mengalami kesulitan pencapaian target kepesertaan mandiri disebabkan karena minimnya informasi mengenai peserta mandiri dan program-program dari BPJS Ketenagakerjaan. Salah satu upaya meningkatkan kepesertaan yang dapat dilakukan adalah dengan mengenalkan produk-produk BPJS Ketenagakerjaan

---

<sup>51</sup> Zuriabi Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori Dan Aplikasi)* (Yogyakarta: Copyright, 2020).

kepada masyarakat khususnya pada kepesertaan mandiri seperti, pedagang, sopir, nelayan, petani, dll.

Penerapan strategi pemasaran sangat penting dan telah diterapkan di lapangan untuk menarik kepesertaan mandiri, keagenan yang bernama perisai pun dibentuk untuk menarik kepesertaan. Perisai ini bertugas mencari kepesertaan di desa dan wilayah-wilayah yang sulit untuk di jangkau selain itu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado juga bekerja sama dengan lembaga misalnya komunitas penyuluh pertanian, PKH dan komunitas nelayan.

Keberhasilan strategi yang diterapkan sangat bergantung dengan manajemen strategi yang dijalankan, keberhasilan strategi yang diterapkan dalam mencapai tujuan akan diketahui setelah proses evaluasi strategi selesai dilakukan. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, padahal seluruh proses dan tahapan manajemen strategi telah dilaksanakan di sebabkan oleh analisa lingkungan yang keliru. Oleh karena itu, tugas penting selanjutnya dari manajemen adalah memastikan bahwa proses dan tahapan dilaksanakan dengan baik.

Pemenuhan hak peserta Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada program-program diantaranya para pekerja yang dalam kesehariannya melakukan pekerjaan yang bisa saja membahayakan dirinya, perusahaan selaku pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan para pekerjanya ke Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Pelaksanaan tata cara BPJS Ketenagakerjaan dalam ekonomi islam bila di lihat dari konsekuensinya yaitu menggunakan akad *mudharabah*, yakni akad kerjasama saling menanggung atau menjamin resiko dengan asas tolong-menolong dan gotong-royong.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen strategi dalam meningkatkan peserta mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado sudah sesuai dengan strategi sehingga hal tersebut dapat memberikan kemudahan bagi peserta dalam klaim dengan lebih mudah, iuran sangat kecil dibandingkan dengan asuransi lain dan manfaat yang diberikan sangat besar. Hal ini dapat di



lihat dari teori manajemen strategi yang di definisikan oleh wahyudi, manajemen strategi adalah suatu proses yang digunakan oleh manejer dan karyawan untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi dalam penyediaan *customer vibet* terbaik untuk mewujudkan visi organisasi.<sup>52</sup> Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sovia Harahap, Zuhrial M. Nawawi, Nurul Inayah dengan judul : “Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU) Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang sidempuan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan para pekerja mandiri ini masih kurang dan dikira bahwa BPJS Ketenagakerjaan hanya untuk para pekerja di perusahaan saja. Hal ini kemudian menyebabkan adanya kesulitan untuk menambah jumlah kepesertaan di program BPJS Ketenagakerjaan dan kesadaran para pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tampaknya masih kurang. Banyaknya pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang mayoritas bekerja di sektor usaha sendiri dan umumnya berskala mikro dan kecil. Akibatnya, harus adanya berbagai pendekatan dan strategi pemasaran yang dilakukan di kantor-kantor cabang manado guna memperbanyak atau menambah jumlah kepesertaan dalam program yang ada di BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa adanya keterbaruan dari penelitian ini yaitu pada penelitian ini peneliti menggunakan teori strategi pemasaran dengan konsep STP (*Segmentasi, Targeting, dan Positioning*) yang akan digunakan di dalam kajian teori sehingga penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian yang lebih relevan dan dapat digunakan dalam penelitian. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda dari penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado.

---

<sup>52</sup> Ahmad, *MANAJEMEN STRATEGIS* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kesulitan pencapaian target kepesertaan mandiri karena masih banyak pekerja informal tidak mengetahui program dan manfaat apa saja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Masih banyak masyarakat beranggapan bahwa BPJS Ketenagakerjaan sama dengan BPJS Kesehatan sehingga menyebabkan mereka lebih memilih untuk menjadi peserta BPJS Kesehatan di bandingkan BPJS Ketenagakerjaan. Agar target kepesertaan mandiri di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado tercapai dengan cara melakukan sosialisasi turun langsung ke lapangan seperti di pasar mereka langsung sosialisasi kepada masyarakat. Dengan dilakukannya sosialisasi langsung ke lapangan, maka kantor BPJS Ketenagakerjaan bisa secara langsung bertemu dengan masyarakat dan mampu menawarkan langsung program dari BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan tata cara peserta BPJS ketenagakerjaan dalam ekonomi syariah bila di lihat dari konsekuensinya yaitu menggunakan akad *Mudharabah*, yaitu akad kerjasama saling menanggung atau menjamin resiko dengan asas tolong-menolong dan gotong royong, sehingga dapat dinyatakan bahwa sudah sesuai dengan perspektif ekonomi syariah.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini untuk mengatasi masalah, Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Diperlukan peran pemerintah dari seluruh wilayah sampai ke pelosok untuk mengikutsertakan kepesertaan mandiri.
2. lebih memperluas lagi sosialisasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan ke berbagai kabupaten atau desa-desa.
3. Menempatkan agen-agen perisai di daerah pedesaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Junaidi, (2018). ‘Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia’, *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9.1.
- Adillah, Siti Ummu, and Sri Anik, (2015). ‘Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan’, *Yustisia Jurnal Hukum*, 4.3.
- Ahmad, (2020). *MANAJEMEN STRATEGI* (Makassar: Nas Media Pustaka)
- Ahmad Muntaha, (2020) ‘Tafsir’, *Nu Online*, p. Tafsir
- Al Haritsi, jariban bin ahmad, (2006). ‘Fikih Ekonomi Umar Bin Al Khathab’, *Jakarta : Khalifa*,
- Aprianto, Naerul Edwin Kiky, (2017). ‘Kontruksi Sistem Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam’, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 8.2.
- Arifudin, Opan, (2022). ‘Peran Guru Dalam Upaya Pengembangan Bakat Dan Minat Peserta Didik’, *Jurnal Al-Amar (JAA)*, 3.1.
- Asyhadie, Zaeni, and Rahmawati Kusuma, (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Prenada Media).
- Badikenita, Rekson Silaban, (2017). ‘Perluasan Kepesertaan Bpu Bpjs Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix Dan Regulasi’, *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, 2.1.
- ‘Bpjsketenagakerjaan.go.id’
- Dr. H. Encep Supriatin jaya, M.Si,(2018). ‘Manajemen Strategik’.
- DSN-MUI, ‘Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 147/DSN-MUI/XII/2021 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Prinsip Syariah’, 021, 2021.
- Eddy Yunus, (2016). *Manajemen Strategis* (yogyakarta: CV Andi Offset).
- Efri Novianto, (2019). *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: CV Budi Utama).
- Erni Agustin, Hilda Sabrie dan Rizky Amalia, (2020). ‘Pendampingan Bagi Para Tenaga Kerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Di Kediri’, *Media Luris*, Vol. 2.

- Ezah, Wan, (2019) ‘Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal Di Kota Pekanbaru’ (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fandy Tjiptono,(2008). *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: CV. Andi)
- Imaniyah, Bahjatul, and Abu Hasan Agus, (2019). ‘Akad Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Dalam Konteks Ekonomi Syariah’, *Li Falah : Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4.1. ‘Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan’, Volume 2 (2017)
- Kusuma, Rahmawati, AD Basniwati, Lalu Guna Nugraha, and Sri Hariati, (2021). ‘Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan’, *Palar / Pakuan Law Review*, 7.2.
- M. Quraish Shihab, (2015). ‘Tafsir Al-Misbah’, 7.
- Mahendra, Agdela Kristya, (2022). ‘Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Perintis Ponorogo’, *Ekonomi Dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo*, 1.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional, ‘Nomor 52/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Keempat Tentang Kedudukan Dan Ketentuan Para Pihak Dalam Akad Wakalah Bil Ujrah’
- Fatwa Dewan Syariah Nasional, ‘Nomor 52/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Ketiga Tentang Ketentuan Akad’
- Fatwa Dewan Syariah Nasional, ‘Nomor 52/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Pertama Tentang Ketentuan Umum, Dan Bagian Kedua Tentang Ketentuan Hukum.’
- Fatwa Dewan Syariah Nasional, ‘Nomor 53/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Ketiga Tentang Kedudukan Para Pihak Dalam Akad Tabarru’
- Fatwa Dewan Syariah Nasional, ‘Nomor 53/DSN-MUI/III/2006, Memutuskan Bagian Pertama Tentang Ketentuan Hukum’

- Nurnaningsih dan Ridwan Tabe, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar', *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, Vol. 4, No. 2 (2019), hlm. 98.
- Nazarudin, H., (2019). *Manajemen Strategi* (Palembang: CV Budi Utama).
- Nuzulia, Aulia, Retna Mahriani, and Ermanovida Ermanovida, (2020) 'Strategi HUMAS BPJS Ketenagakerjaan Palembang Dalam Meningkatkan Peserta BPU (Bukan Penerima Upah)' (Sriwijaya University).
- Purnama, Diantara, and Ana Eka Fitriani, (2022). 'Jaminan Sosial Di Indonesia: Tinjauan Prinsip Syariah', *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6.4.
- Rahman, Wahyuddin, and Ackriansyah Achmad Gani, (2020). 'Bauran Media Elektronik Terhadap Peningkatan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar', *Journal of Management Science (JMS)*, Vol.1.
- Retina Sri Sedjati, (2015). *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: CV Budi Utama).
- Retina Sri Sedjati, (2015). *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Deepublish).
- Ritonga, Zuriabi, (2020). *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori Dan Aplikasi)* (Yogyakarta: Copyright).
- Rosita, Resa, (2019). 'Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh (Studi Di Kota Mataram)' (Universitas Mataram).
- Setiawan, Ayub, (2019). 'Sistem Kerja BPJS Ketenagakerjaan Pare-pare Terhadap Minat Keikutsertaan Masyarakat Menjadi Nasabah (Analisis Ekonomi Islam)', *Skripsi, Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pare-pare*.
- Solihin, Ismail, (2012). *Manajemen Strategik* (Jakarta : Erlangga).
- Sovia Harahap, Zuhrial M. Nawawi, Nurul Inayah, (2023). 'Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima UPAH (BPU) Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padangsidempuan', *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, Vol.3.
- Sugiyono, (2018). 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Alfabeta', *Cv. Bandung*.
- Sugiyono, (2016). *Metodologi Penelitian Dan R & D* (Bandung: Alfabeta)
- Surya, Vandiantara, (2018). 'Tinjauan Hukum Islam Terhadap Proses Pengelolaan

Dan Konsep Investasi Dana PREMI BPJS Ketenagakerjaan', *Balance*, Vol. XIV.

'Terjemahan Kemenag', 2019

Wigita, Wahyuni, (2020). 'Strategi Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Pada BPJS Ketenagakerjaan KCP Tanah Datar Menggunakan Analisis SWOT', *Bussiness Law Binus*, 7.2.

Zuchri Abdussamad, (2018) 'Metode Penelitian Kualitatif', *CV. Syakir Media Pres.*

Zulhendra, (2022). 'Ditinjau Dari Hukum Islam', *Digilib.Unhas.Ac.Id*, 10.

## LAMPIRAN

### A. Data Informan Wawancara

No	Nama	Jabatan
1.	Amrullah	Kepala Bidang Kepesertaan
2.	Ilham Karamatur Rahman	Petugas Administrasi peserta khusus
3.	Alim Widyawan	Petugas Administrasi peserta khusus
4.	Merry Tinggogoy	Account Representative Khusus
5.	Ester Lidya Mamesah	Account Representative Khusus

Sumber : Olahan Mandiri

### B. Pedoman Wawancara

1. Apa manajemen strategi yang dilakukan kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan peserta mandiri?
2. Bagaimana mengukur berhasil atau tidaknya strategi yang digunakan?
3. Apakah kantor BPJS Ketenagakerjaan mengalami kendala saat memperluas kepesertaan mandiri?
4. Apakah dengan menggunakan strategi ini peningkatan peserta tercapai?
5. Bagaimana segmentasi pemasaran pada peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado?
6. Bagaimana targetting pemasaran pada peserta mandiri di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado?
7. Bagaimana posisi pasar peserta mandiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado?
8. Apa keuntungan dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di bandingkan dengan asuran lain-lain?

### C. Dokumentasi Wawancara

#### 1. Foto Bersama informan



Bapak Amrullah (Kepala Bidang Kepesertaan)



Ilham Karamatur Rahman



Alim Widyawan

(Petugas Administrasi peserta khusus)





Merry Tinggogoy



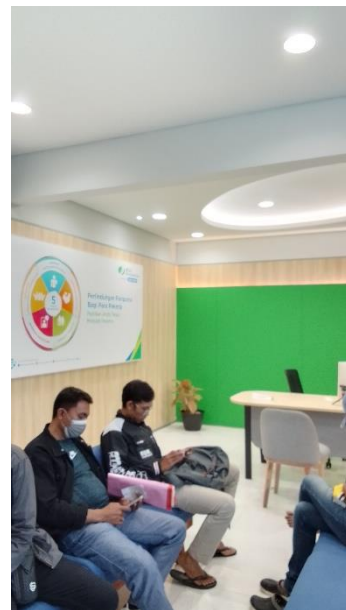
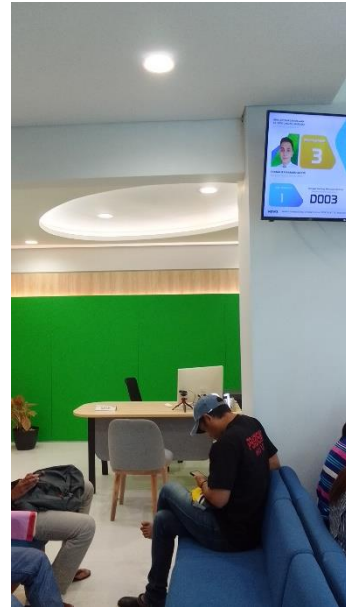
Ester Lidya Mamesah

Account Representative Khusus

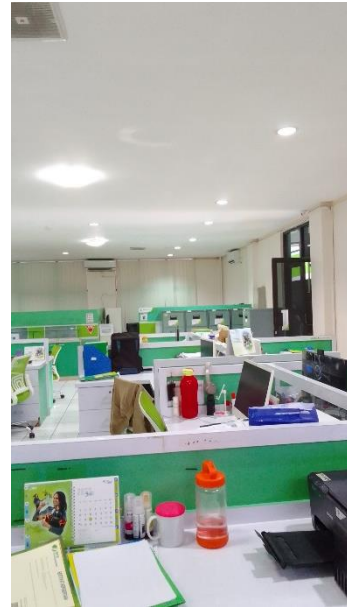
## 2. Foto Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado



Kantor BPJS Ketenagakerjaan



Bagian Pelayanan



Bagian Administrasi

### Daftar Riwayat Hidup

Nama : Shofi Fadiyah Khohironi  
Umur : 22 Tahun  
Alamat : Borgo Satu, Kec. Belang Kab. Minahasa Tenggara  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Hobi : Membaca novel dan nonton drakor  
E-mail : [shofikhoironi451@gmail.com](mailto:shofikhoironi451@gmail.com)  
No. Hp : 085341941846  
Nama Ayah : Yusuf Khohironi  
Nama Ibu : Susanti Majid

Riwayat Pendidikan

2007 – 2013 : SDN 1 Mataindo  
2013 – 2016 : MTs Muhammadiyah Belang  
2016 – 2019 : SMA Negeri 1 Belang  
2019 – 2024 : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado