



**ANALISIS AKTIVITAS PEMBERIAN KREDIT USAHA DI ERA PANDEMI  
PADA PT. BPR PUNDHI ARTA INDONESIA CABANG MADIUN**

**Dwi Astutik<sup>1</sup>**  
**Pendidikan Akuntansi**  
**Universitas PGRI Madiun**  
dwiastutik98.da@gmail.com

**Isharijadi<sup>2</sup>**  
**Pendidikan Akuntansi**  
**Universitas PGRI Madiun**  
isharijadi@unipma.ac.id

**Juli Murwani<sup>3</sup>**  
**Pendidikan Akuntansi**  
**Universitas PGRI Madiun**  
julimurwani@unipma.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan sistem kerja manajemen di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun, mengetahui usaha karyawan khususnya di bidang pemasaran dalam mensosialisasikan produk-produk BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun kepada masyarakat, dan solusi yang dapat menunjang sistem kerja manajemen di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun dalam meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi nasabah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) dalam pengelolaan sistem kerjanya BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun menggunakan tahapan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, review kinerja dan perbaikan kinerja. 2) usaha karyawan untuk memasarkan produk menggunakan sosialisasi dan promosi melalui berbagai macam media. 3) solusi untuk menunjang sistem kerja manajemen yaitu dengan memaksimalkan penggunaan media sosial sebagai sarana promosi, terus memberikan sosialisasi kepada masyarakat yang belum terdaftar, dan membuat iklan semenarik mungkin.

Kata Kunci : *Sistem Kerja Manajemen; BPJS Ketenagakerjaan; Minat Masyarakat*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan tentu mempunyai tujuan utama, baik dari segi tujuan hingga keuntungan dari mengembangkan sumber daya manusianya. Maka perusahaan memerlukan suatu sistem untuk melihat perkembangan suatu perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sistem kerja erat kaitannya dengan pola kerja yang dilakukan manusia berdasarkan prosedur dan tahapan yang dirancang sebaik mungkin guna mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Sutalaksana dkk (2006) menyatakan bahwa sistem kerja yang baik adalah sistem kerja yang mempunyai efisiensi dan produktivitas tinggi yang terdiri dari komponen-komponen yang diatur menggunakan



teknik kerja yang baik. Untuk menilai kinerja dari setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sistem kerja sangat berperan penting untuk mengevaluasi kegiatan perusahaan maupun melakukan perbaikan yang tepat. Sistem kerja dapat dinilai menggunakan pengukuran kerja yang mencakup pengukuran waktu, tenaga, akibat psikologis dan sosiologis.

Terdapat empat komponen yang mendasari adanya sistem kerja yaitu: manusia, bahan, perlengkapan, dan peralatan yang meliputi mesin dan perkakas pembantu, lingkungan kerja yang meliputi ruangan beserta udaranya, dan kondisi pekerjaan yang ada disekitarnya (Sutalaksana dkk, 2006). Menurut Sumantri (2014) faktor yang mempengaruhi minat nasabah meliputi Kualitas pelayanan, Produk pembiayaan dan Minat dari nasabah itu sendiri. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun, yaitu Ibu Rostina selaku Kepala Bidang Kepesertaan menyatakan bahwa upaya yang dilakukan untuk menarik minat masyarakat bergabung menjadi nasabah BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan cara sosialisasi baik online maupun offline, memperluas agen-agen dan bekerja sama dengan kejaksaan dan pemerintah daerah terkait dengan aturan-aturan yang berlaku. Namun sampai saat ini beberapa upaya tersebut belum mampu merangkul masyarakat untuk menjadi nasabah secara maksimal. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat tenaga kerja yang belum tahu dan menyadari akan manfaat BPJS Ketenagakerjaan baik saat untuk saat ini maupun dimasa mendatang, faktor iuran yang menjadi pertimbangan, serta perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan yaitu kewajiban mendaftarkan pekerja mereka menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan.

Nof Miranda Wahyudi dan Mahyuzar (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan jumlah peserta yang menggunakan jasa dari Program BPJS Ketenagakerjaan secara umum menggunakan dua strategi komunikasi yaitu dengan sosialisasi (door to door, ambassador, menjalin komunikasi) dan menggunakan media (cetak, elektronik, website, dan billboard). Secara teoritis strategi komunikasi. Gani dan Rahman (2020) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa media televisi, media radio, dan media internet berpengaruh terhadap peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar secara signifikan. Televisi sebagai media pemancar melalui pendekatan lensa, suara, dan gambar bergerak yang berisikan suatu



informasi yang beranekaragam sehingga dapat diterima oleh semua kalangan masyarakat. Radio sebagai media masa elektronik yang menyiarkan frekuensi sinyal radio yang berada pada FM, serta internet sebagai media sistem global untuk meyalani miliaran pengguna hingga seluruh dunia. Dari berdasarkan penelitian di atas, persamaan dengan yang penulis teliti adalah sama-sama melakukan upaya untuk meningkatkan jumlah peserta di BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian ini penulis meneliti tentang sistem kerja manajemen pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun terhadap minat masyarakat untuk menjadi nasabah.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu peristiwa atau fenomena yang terjadi pada saat ini. Penelitian ini dilakukan dengan memusatkan perhatian terhadap pendekatan kepada masalah sebagaimana saat peristiwa berlangsung. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Melalui pendekatan ini penulis berusaha untuk mendeskripsikan fenomena atau peristiwa yang tengah terjadi yang menjadi fokus perhatian. Penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun di Jalan Panjaitan Nomor 10 Kota Madiun. Alasan peneliti memilih tempat tersebut adalah banyak para pelaku usaha yang banyak belum terakuisisi sebagai peserta di BPJS Ketenagakerjaan, selain itu peneliti juga ingin tahu bagaimana sistem kerja manajemen pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun dalam meningkatkan jumlah nasabah/peserta. Oleh karena itu penulis harus mampu mengetahui sistem kerja manajemen terhadap minat masyarakat untuk menjadi nasabah di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun. Waktu penelitian ini dilaksanakan yang dimulai dari bulan Maret sampai bulan Juli 2021.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Yang menjadi alat penelitian dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Maka dari itu peneliti juga harus divalidasi sesuai dengan seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang lebih lanjut untuk terjun langsung ke lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang populer digunakan yaitu dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Untuk menguatkan data peneliti melakukan validasi data dengan menggunakan

dua cara yaitu Triangulasi Sumber dan Triangulasi Teknik Menggunakan konsep Miles dan Huberman analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis data kualitatif yang meliputi residu data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini prosedur yang digunakan yaitu yang pertama pembuatan rancangan penelitian, tahap analisis lapangan, tahap analisis data dan tahap penulisan laporan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam menganalisis sistem kerja manajemen terhadap minat masyarakat untuk menjadi nasabah pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun, peneliti melihat tahap-tahap yang digunakan dalam sistem kerja manajemen khususnya bidang pemasaran untuk mengetahui sistem kerja manajemen tersebut sudah efektif atau belum.

#### **Analisis Hasil Wawancara Karyawan**

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dengan wawancara kepada 3 orang informan yang merupakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan dari wawancara diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Pengelolaan sistem kerja manajemen di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun khususnya pada bidang pemasaran dilakukan oleh bidang kepesertaan yang terdiri dari Kepala Bidang Kepsertaan, *Account Representative*, *Account Representative Khusus*, dan Petugas Administrasi Peserta. Program yang ditawarkan BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari 4 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematin, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. Dalam pemecahan permasalahan tersebut peneliti datang ke lokasi dengan mewawancarai tiga orang informan sebagai karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun dengan mengajukan pertanyaan tentang sistem kerja manajemen terhadap minat masyarakat untuk menjadi nasabah. Semua karyawan bidang kepesertaan tersebut mengatakan bahwa strategi yang digunakan seperti pengumpulan data dengan didukung oleh berbagai pihak seperti instansi-instansi terkait, Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSP), Kantor Pelayanan Negara dan Lelang (KPKNL), dan terbentuknya agen perisai
- b) Usaha karyawan bidang pemasaran dalam mensosialisasikan produk-produk BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun kepada masyarakat yaitu dengan cara sosialisasi

dengan *online* dan *offline*, promosi lewat media sosial, sebar brosur, spanduk dan lain-lain.

### **Analisis Hasil Wawancara Nasabah**

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dari wawancara kepada 5 orang informan yang merupakan calon peserta BPJS Ketenagakerjaan dari wawancara diperoleh hasil bahwa mereka mendapatkan informasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan langsung dari karyawan bidang kepesertaan, kerabat, rekan kerja, dan informasi di website yang mereka kunjungi apabila mereka kurang paham mengenai informasi tertentu. Namun sebagian besar dari mereka mengatakan bahwa untuk memperoleh informasi kebanyakan calon nasabah baru langsung bertanya kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Minat masyarakat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mendapatkan jaminan atau perlindungan atas pekerjaan yang mereka lakukan jika pada suatu waktu terjadi hal yang tidak mereka inginkan maka akan terjamin hak-haknya baik itu berawal dari kewajiban dari pemberi kerja maupun kesadaran mereka sendiri.

#### **1) Pengelolaan Sistem Kerja Manajemen di BPJS Ketenagakerjaan.**

Berdasarkan kajian teori pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa untuk membentuk suatu sistem kerja yang baik diperlukan beberapa tahapan yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, *review* kinerja, dan perbaikan kinerja. Dari lima tahapan tersebut perencanaan kinerja merupakan tahapan yang kritis untuk menentukan sebuah sistem yang baik oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun. Dalam tahap perencanaan kinerja Kepala Bidang Kepesertaan menginstruksikan beberapa rencana yang akan dilakukan seperti dimana sosialisasi akan dilakukan, perusahaan atau tenaga kerja mana yang akan menjadi sasaran, dan menyusun pembagian tugas kepada bidang yang bersangkutan.

Selanjutnya tahap yang dilakukan adalah tahap pelaksanaan. Pada tahap ini dilakukan pendataan perusahaan baru, menghubungi data potensi dan mengirim surat pemberitahuan yang ditujukan kepada perusahaan baru dan tenaga kerja yang belum terdaftar. Kemudian untuk melihat hasil kerja selama periode yang ditentukan maka dilakukan tahap penilaian kinerja. BPJS Ketenagakerjaan melakukan penilaian terkait kesesuaian target dengan realisasi jumlah peserta yang

didapatkan dari strategi yang dilakukan. Penilaian tersebut dilakukan dengan menghitung jumlah target peserta yang sudah terpenuhi dan yang belum terpenuhi dari masing-masing program yang ditawarkan.

Setelah mengetahui hasil kerja maka dilakukan *review* kinerja. *Review* kinerja dilakukan sekali dalam satu minggu. Kepala bidang kepesertaan beserta anggota bidangnya bertemu untuk membahas hasil kerja yang telah dicapai. Pertemuan tersebut membahas mengenai pemecahan masalah dan solusi terbaik yang akan diambil. Saat solusi dari permasalahan tersebut teratasi maka dilakuakn perbaikan kinerja untuk mengantisipasi permasalahan yang terjadi pada periode ini supaya tidak terulang kembali pada periode selanjutnya. Pada tahap ini dirumuskan beberapa pembaharuan antara lain dengan mengoptimalkan strategi yang digunakan dan melakukan koordinasi dari masing-masing bagian yang terdiri dari Kepala Bidang Kepesertaan, *Account Representative*, *Account Representative* Khusus dan Petugas Administrasi Peserta yang tugasnya diuraikan sebagai berikut:

a. **Kepala Bidang Kepesertaan**

Bertugas untuk membuat rencana, koordinasi, arahan, dan pengelolaa program Kepesertaan untuk perluasan melalui program *Customer Relationship Management* di kantor Cabang selaras dengan penerapan strategi kepesertaan, melakukan pantauan dan pembinaan kinerja dari setiap anggota mulai dari AR, ARK dan PAP serta melakukan kendali pada pelayanan administrasi kepesertaan untuk memastikan keefektifan dan kefesienan target kepesertaan dan iuran yang ingin dicapai. Selain itu wewenang yang dimiliki seperti:

- a) Menyusun strategi tindak lanjut atas potensi yang ada
- b) Mengajukan usulan mengenai target peserta dan iuran
- c) Membagi target dan menentukan akun pada *Account Representative* dan *Account Representative* Khusus
- d) Menangani keluhan dari peserta sesuai batas kewenangan yang dimiliki
- e) Menyetujui setiap pengeluaran dari anggaran rutin Kepesertaan Program Khusus
- f) Mengusulkan pengajuan reward/punishment untuk AR, ARK dan PAP
- g) Mengusulkan negosiasi sesuai dengan batas kewenangannya

**b. Account Representative Khusus**

Tugasnya yaitu melaksanakan kegiatan kepesertaan yang telah disetujui untuk Badan Usaha skala kecil; dan mikro, Bukan Penerima Upah, Keagenan dan Pekerja Migran Indonesia dalam rangkaian proses akuisisi kepesertaan baru atau mengakuisisi peserta yang telah keluar, melakukan koordinasi untuk mengimplementasikan kegiatan pembinaan yang meliputi komunikasi dan relationship kepada peserta dan mitra untuk pencapaian target peserta dan iuran yang ditetapkan, dan memberikan pelayanan baik dalam menangani keluhan peserta dengan tepat cepat agar tercapai administrasi yang tertib. Sedangkan wewenang yang dimiliki yaitu:

- a) Melakukan hubungan baik dengan calon peserta maupun peserta sesuai dalam batas kewenangan yang dimiliki
- b) Mengumpulkan dan mencari data peserta program khusus
- c) Membina peserta program khusus dan Mitra Kerjasama

**c. Account Representative**

Bertugas untuk mengkoordinasikan rancangan kegiatan kepesertaan yang telah disetujui dalam proses akuisisi peserta baru atau mendapatkan kembali peserta yang telah keluar. membina peserta sebagai bagian dari program komunikasi untuk memastikan target tercapai sesuai yang telah ditentukan mengenai kepesertaan dan iuran serta melayani dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat.

Sedangkan wewenang yang dimiliki yaitu:

- a) Menjalin kontak dengan calon peserta/peserta
- b) bernegosiasinegosiasi sesuai batas kewenangannya
- c) Menghimpun data kepesertaan dari peserta binaan
- d) Melakukan pembinaan kepada peserta
- e) Membina komunitas peserta

**d. Petugas Administrasi Peserta**

Mempunyai tugas menghimpun, melakukan verifikasi dan pengelolaan data yang berkaitan dengan aktivitas kepesertaan, melakukan pelayanan yang berhubungan

dengan administrasi kepesertaan sehingga tercapai data yang valid sebagai pendukung terselenggaranya kegiatan kepesertaan oleh AR untuk peserta yang berasal dari Pemberi Kerja. Sedangkan wewenang yang dimiliki yaitu:

- a) Melakukan verifikasi dan kebenaran data untuk bahan rekapitulasi
- b) Meminta kelengkapan dokumen
- c) Melaksanakan proses mutasi data peserta dan memposting iuran
- d) Meng-*upload* bukti kepesertaan baik fisik dan elektronik
- e) Melakukan pengkinian data peserta.

Dalam upaya memperluas kepesertaan, selain dari karyawan bidang kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun juga menggandeng beberapa pihak untuk menarik minat masyarakat menjadi nasabah. Pihak-pihak tersebut seperti:

a. **Instansi-instansi terkait BPJS Ketenagakerjaan**

Instansi-instansi yang terkait seperti Dinas Tenaga Kerja, Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSP) untuk pekerja formal yang berada dibawah naungan perusahaan. Perusahaan yang berdiri tentu memerlukan ijin usaha, maka jika perusahaan tersebut tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai nasabah BPJS Ketenagakerjaan maka ijin usaha tidak dapat diterbitkan.

b. **Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dalam menegakkan aturan.**

Perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya menjadi nasabah atau peserta di BPJS Ketenagakerjaan diwajibkan untuk memenuhi tanggungjawabnya yaitu membayar iuran pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Jika terdapat perusahaan yang tidak tepat waktu dalam membayarkan iuran pekerjanya maka akan dilakukan pembinaan dan komunikasi kepada perusahaan agar iuran dibayarkan tepat waktu. Jika hal tersebut masih diabaikan maka akan dibuatkan surat penagihan piutang yang dikenal dengan SP1 kemudian setelah melewati 6 bulan dan belum juga dibayarkan maka akan diberi SP 2 apabila dalam 12 bulan piutang belum terbayar maka berkas akan diserahkan kepada KPKNL untuk dilakukan penagihan hukum terhadap iuran peserta yang kurang lancar. Namun jika untuk Badan Penerima Upah (BPU) atau disebut pekerja informal jika mereka terdapat iuran yang tidak dibayarkan dengan lancar maka tidak perlu dilakukan



penagihan oleh KPKNL artinya sesuai dengan kesadaran jika dalam tiga bulan tidak rutin membayar iuran maka akan *close by system*.

**c. Agen Perisai**

Dalam membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan perluasan peserta, maka BPJS Ketenagakerjaan membentuk agen-agen Perisai. Tugas utama dari Perisai adalah mensosialisasikan program jaminan sosial ketenagakerjaan kepada masyarakat, meningkatkan cakupan kepesertaan kepada pekerja baik Penerima Upah (PU) maupun Bukan Penerima Upah (BPU) dan melakukan pengelolaan kepesertaan. Agen Perisai terdiri dari berbagai latar belakang yang berbeda sehingga mereka dapat masuk ke seluruh lapisan masyarakat pekerja.

**2. Usaha Karyawan Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun**

Hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut mendapatkan hasil bahwa maka dapat diketahui bahwa usaha yang digunakan oleh bidang kepesertaan dalam memasarkan program BPJS Ketenagakerjaan terdapat beberapa strategi. Strategi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

**a. Sosialisasi**

Usaha yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu seperti sosialisasi dapat dilakukan secara *offline dan online* kepada perusahaan baru atau para pekerja. Sosialisasi secara *offline* atau tatap muka ini dilakukan secara langsung ditempat perusahaan atau kegiatan usaha tersebut berada serta juga disesuaikan dengan permintaan dari peserta sosialisasi. Sedangkan untuk sosialisasi secara *online* dilakukan dengan menggunakan media *zoom, gogle meet* , youtube atau *video call*. Kegiatan sosialisasi tidak dilakukan secara terjadwal melainkan waktu dan tempat disesuaikan dengan permintaan perusahaan atau pekerja

**b. Promosi**

BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab kepada presiden secara langsung untuk memberi jaminan perlindungan kepada para pekerja dalam meminimalisir risiko sosial ekonomi dari hubungan kerja. Agar seluruh pekerja dapat terlindungi secara menyeluruh maka BPJS Ketenagakerjaan tetap berusaha untuk menarik minat masyarakat menjadi peserta. Upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan kota Madiun untuk mempromosikan produk

yaitu dengan periklanan yang terdiri dari media cetak seperti brosur, majalah, koran, banner, spanduk untuk media elektronik seperti youtube, website dan media sosial.

### **3. Solusi Yang Dapat Menunjang Sistem Kerja Manajemen di BPJS Ketenagakerjaan**

Setelah melakukan beberapa upaya dari bidang kepesertaan untuk memasarkan produk, maka dapat dilihat keberhasilan dari upaya yang dilakukan. Minat masyarakat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat dari dua kategori sebagai berikut:

#### **a. Tenaga kerja Penerima Upah**

Tenaga kerja Penerima Upah (PU) yang bekerja di suatu perusahaan atau pabrik dapat dilihat dari antusias mereka untuk mendaftar menjadi peserta. Selain mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program jaminan wajib yaitu jaminan kecelakaan kerja dan kematian mereka juga mendaftarkan diri menjadi peserta jaminan pensiun dan hari tua. Sampai saat ini jumlah peserta aktif dilihat dari lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Jumlah Peserta Aktif PU**

<b>Kategori</b>	<b>Tahun</b>	<b>Peserta Aktif</b>
<b>Penerima Upah (PU)</b>	2016	26,670
	2017	37,793
	2018	43,675
	2019	42,617
	2020	46,878

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah peserta dalam 5 tahun terakhir mengalami kenaikan secara signifikan. Walaupun sempat turun pada tahun 2019 namun 2020 jumlah peserta kembali naik menjadi 46,878.

Dengan mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ini maka tenaga kerja Penerima Upah akan mendapat perlindungan dan tempat pertolongan jika suatu saat dalam bekerja terjadi musibah. Program jaminan yang diikuti oleh tenaga kerja akan



menguntungkan selain dari dua jaminan yang wajib yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagai perlindungan mereka di tempat kerja ada juga jaminan hari tua dan jaminan pensiun yang bisa dinikmati hasilnya pada saat habis masa kerjanya.

**b. Tenaga kerja Bukan Penerima Upah**

Tenaga kerja Bukan Penerima Upah (BPU) merupakan mereka yang bekerja secara mandiri seperti pedagang, petani, tukang ojek, nelayan, wiraswasta dll. Pekerja bukan penerima upah cenderung mengikuti jaminan wajib yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Sejauh ini jumlah peserta aktif dilihat dari lima tahun terakhir adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Jumlah Peserta Aktif BPU**

Kategori	Tahun	Peserta Aktif
Bukan Penerima Upah (BPU)	2016	17,039
	2017	6,170
	2018	5,105
	2019	4,766
	2020	7,269

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah peserta dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan pada tahun 2017 - 2019 secara. Dan jumlah peserta kembali naik pada tahun 2020 sejumlah 7,269.

Dari data pekerja Penerima Upah (PU) dan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) tersebut diketahui bahwa jumlah peserta mengalami kenaikan dan penurunan. Maka solusi yang dapat menunjang sistem kerja manajemen di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun dalam meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi nasabah maka upaya yang dilakukan adalah :

- a) Memaksimalkan penggunaan media sosial sebagai wadah promosi. Media sosial sebagai media *online* (daring) banyak dimanfaatkan sebagai pergaulan sosial melalui internet. Dengan bertambahnya pengguna internet dari masa kemasa maka dapat

dimanfaatkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun untuk melakukan perluasan pemasaran produk yang tidak hanya fokus pada satu media sosial saja melainkan dengan media sosial yang lain. Media sosial yang dapat digunakan seperti *YouTube*, *Facebook*, *Twitter*, *Instagram*, dan lain-lain.

- b) Terus memberikan sosialisasi kepada perusahaan dan tenaga kerja yang belum terdaftar menjadi nasabah. Sosialisasi ditujukan agar masyarakat memahami pentingnya BPJS Ketenagakerjaan yang mempunyai manfaat lebih besar dan iurannya yang murah dibandingkan asuransi lainnya. Menjelaskan tata cara daftar hingga klaim dengan detail dan jelas serta mudah dipahami.
- c) Membuat iklan semenarik mungkin dengan merancang ide-ide yang kemudian direalisasikan kepada masyarakat. Media iklan tersebut meliputi gambar atau video yang dibuat sekreatif mungkin untuk membantu penyampaian informasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan. Dengan iklan yang menarik dan mudah dipahami maka diharapkan masyarakat tertarik untuk melihat maupun menonton sehingga menerima pesan yang terkandung dalam iklan tersebut. Menurut Hanafri dkk (2018) iklan dapat digunakan sebagai testimonial yang berisi ajakan kepada para pekerja agar lebih peduli mengenai BPJS Ketenagakerjaan dalam jaminan sosial yang diberikannya. Dengan iklan yang menarik dan mudah dipahami maka diharapkan masyarakat tertarik untuk melihat maupun menonton sehingga menerima pesan yang terkandung dalam iklan tersebut.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian maka dapat disimpulkan mengenai hasil dari analisis sistem kerja manajemen terhadap minat masyarakat untuk menjadi nasabah di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun dengan uraian sebagai berikut : 1) Dalam analisis sistem kerja manajemen yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun terhadap minat masyarakat untuk menjadi nasabah, maka dapat diketahui pengelolaan sistem kerja manajemen yang dilakukan meliputi beberapa tahap seperti perencanaan, pelaksanaan, penilaian, *review* dan perbaikan dari bagian bidang kepesertaan yang meliputi Kepala Bidang, Account Representative, Account Representative Khusus, dan Petugas Administrasi Peserta. 2) BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun juga menggandeng



**THE 17<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

beberapa pihak untuk menarik minat masyarakat menjadi nasabah seperti instansi-instansi terkait BPJS ketenagakerjaan, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dalam menegakkan aturan dan agen perisai. usaha yang digunakan oleh karyawan bidang kepesertaan dalam memasarkan program BPJS Ketenagakerjaan terdapat beberapa strategi meliputi promosi produk yaitu dengan periklanan yang terdiri dari media cetak seperti brosur, majalah, koran, banner, spanduk untuk media elektronik seperti youtube, website dan media sosial, dan sosialisasi yang dilakukan secara offline dan online Sosialisasi secara offline atau tatap muka ini dilakukan secara langsung ditempat perusahaan atau kegiatan usaha tersebut berada serta juga disesuaikan dengan permintaan dari peserta sosialisasi. Sedangkan untuk sosialisasi secara online dilakukan dengan menggunakan media zoom, gogle meet , youtube atau video call. 3) Upaya dari bidang kepesertaan untuk memasarkan produk, maka dapat dilihat keberhasilan dari upaya yang dilakukan. Minat masyarakat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat dari dua kategori yaitu pekerja Penerima Upah (PU) dan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Dari data yang diperoleh peneliti diketahui bahwa jumlah peserta mengalami kenaikan dan penurunan. Maka terdapat beberapa solusi yang dapat menunjang sistem kerja manajemen di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun. Pertama, memaksimalkan penggunaan media sosial sebagai sarana promosi. Kedua, terus memberikan sosialisasi kepada perusahaan dan tenaga kerja yang belum terdaftar menjadi nasabah. Ketiga, membuat iklan semenarik mungkin dengan merancang ide-ide yang kemudian direalisasikan kepada masyarakat.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi usulan bagi BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun untuk lebih gencar lagi untuk memperluas kepesertaan melalui koordinasi dari berbagai bidang agar seluruh lapisan masyarakat dapat terlindungi aktivitas kerjanya. Melalui strategi yang digunakan seperti sosialisai program, pengoptimalkan penggunaan media sosial, dan pembuatan iklan yang menarik bisa menambah ketertarikan masyarakat untuk menjadi nasabah di BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun diharapkan dapat diterapkan dengan baik. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu tidak bisa mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan target peserta setiap tahun, dikarenakan data target kepesertaan diolah oleh kantor pusat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkapkan faktor yang menyebabkan



kenaikan target kepesertaan setiap tahun dengan melakukan penelitian di kantor pusat. Selain itu peneliti diharapkan dapat terjun langsung di lapangan untuk mengetahui proses penerapan strategi yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun khususnya pada kegiatan sosialisasi.

Bagian ini berisi simpulan hasil analisis yang menjawab tujuan penelitian, keterbatasan yang dialami peneliti saat meriset, dan saran untuk pihak terkait.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anisa, E., & Siharis, A. K. (2020). Komitmen Organisasi dalam Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Sebagai Bentuk Perlindungan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Dan Pelayanan Sosial*, 1(1), 1–10.
- Hanafri, M. I., Gustomi, L. F., Susanti, H., Stmik, D., Sarana, B., Stmik, M., & Sarana, B. (2018). Pengembangan Iklan Layanan Masyarakat Berbasis Animasi 2D Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Sistofek Global*, 8(1), 93–98.
- Isral, Tullah, R., & Syahputra, M. S. P. (2021). Media Informasi Tentang Aturan dan PerundangUndangan BPJS Ketenagakerjaan Berbasis Multimedia. *Academic Journal of Computer Science Research*, 3(1). <https://doi.org/10.38101/ajcsr.v3i1.333>
- Indrajit, P. R. (2016). Sistem dan Teknologi Informasi. Yogyakarta: Preinexus.
- Jogiyanto HM. 2005. *Analisa dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2010). *Pemasaran Bank*. Jakarta: Kencana.
- Laila, J., Ainy, A., & Safriantini, D. (2020). Determinan keputusan pekerja mandiri menjadi peserta jaminan kesehatan nasional. *Disease Prevention and Public Health Journal*, 14(1).
- Mahmudi (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan
- Nurlatifah, S. Z., & Masykur, R. (2017). Pengaruh Strategi Pemasaran Word Of Mouth (WOM) dan Produk Pembiayaan Syariah Terhadap Minat dan Keputusan Menjadi Anggota (Nasabah) pada Baitul Tamwil Muhammadiyah (BTM) Kota Bandar



**THE 17<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

- Lampung. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 219–226.  
<https://doaj.org/article/ea65eba20c7045858878b2aec206fa10>
- Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2013 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Puryani, P., Berlianty, I., & Purwanto, P. (2018). Perancangan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Dengan Pendekatan Sistem Siosioteknik. *Opsi*, 11(1), 94. <https://doi.org/10.31315/opsi.v11i1.2336>
- Rahman, W., & Gani, A. A. (2020). Bauran Media Elektronik Terhadap Peningkatan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 213–227.
- Sasongko, G., Supriyanto, Y. A., & Wahyudi, Y. (2019). Pengaruh Upah Minimum , Produk Domestik Bruto Sektor Industri dan Inflasi Terhadap Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 248–258.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutalaksana, I. Z., Anggawisastra, R., & Tjakraatmaja, J. H. (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Penerbit ITB.
- UU RI No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- UU RI No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- UU RI No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Wibisono Dermawan (2011) *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga