

***Collaborative Governance* Dalam Perluasan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa Di Kota Surabaya**

Istiqomah Mahmudah^{1*}, Diana Hertati²

Program Studi Administrasi Publik, UPN “Veteran” Jawa Timur

*Email korespondensi: ismahmudah062000@gmail.com

Abstract: *The city of Surabaya is the center of economic activity in East Java and its surroundings. There are various industrial companies both large and small and shopping centers. Being the center of the economy, causing many people to urbanize and seek work in the city of Surabaya. This large workforce requires social protection for various risks that may be experienced by workers while carrying out their work. However, the situation on the ground shows that there are still many people who do not understand BPJS Employment, so it is necessary to expand membership so that all workers can be protected by employment social security. Considering that the program run by BPJS Ketenagakerjaan is a program that prioritizes the welfare of workers and their families, their rights as formal and non-formal workers are highly prioritized. The purpose of this research is to find out and describe collaborative governance in expanding the membership of the Surabaya Karimunjawa BPJS Ketenagakerjaan branch in the city of Surabaya. By using a qualitative approach through observation, interviews, and documentation. Focusing on: (1) Initial Conditions; (2) Institutional Design; (3) Facilitative Leadership; and (4) Collaboration Process. The results of this study indicate that collaboration involves the government, the private sector, and the community. It is carried out in accordance with applicable regulations and the collaboration process in expanding BPJS Ketenagakerjaan membership has been carried out well.*

Keywords: *Collaborative governance, expansion of membership, Employment BPJS.*

Abstrak: Kota Surabaya menjadi pusat kegiatan perekonomian di Jawa Timur dan sekitarnya. Terdapat berbagai perusahaan industri baik besar maupun kecil dan pusat perbelanjaan. Menjadi pusat perekonomian, menyebabkan banyaknya masyarakat yang melakukan urbanisasi dan mencari pekerjaan di Kota Surabaya. Banyaknya tenaga kerja ini memerlukan perlindungan sosial atas berbagai resiko yang mungkin dialami oleh pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Tetapi keadaan dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat yang belum memahami terkait BPJS Ketenagakerjaan, sehingga, perlu adanya perluasan kepesertaan agar semua tenaga kerja dapat terlindungi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Mengingat program yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah program yang mengutamakan kesejahteraan para tenaga kerja beserta keluarganya, maka hak-hak sebagai pekerja formal maupun non formal sangat di prioritaskan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berfokus pada: (1) Kondisi Awal; (2) Desain Kelembagaan; (3) Kepemimpinan Fasilitatif; dan (4) Proses Kolaborasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi melibatkan pemerintah, swasta, dan masyarakat. Dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku dan proses kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan telah terlaksana dengan baik.

Kata kunci: *Collaborative governance, Perluasan Kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan.*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional bagi suatu bangsa. Kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia ini sangat berdampak pada kelangsungan pembangunan nasional. Sesuai dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki kedudukan peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sehingga diperlukan pemenuhan hak ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dari ketentuan tersebut dapat dilihat bahwa negara berperan untuk menjamin kesejahteraan bagi warga negara.

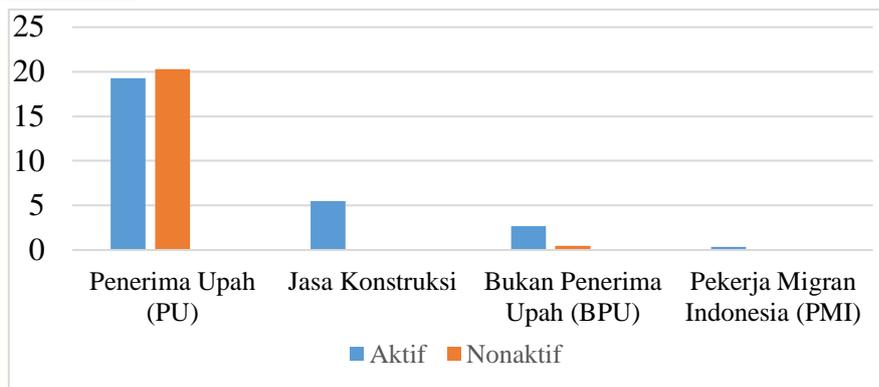
Seperti yang kita ketahui bahwa Negara Indonesia merupakan negara kesejahteraan dimana menurut Husodo dalam (Triwibowo, Darmawan; & Bahagijo, 2006) menyatakan bahwa negara kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu negara dimana pemerintahan negara dianggap bertanggung jawab dalam menjamin kesejahteraan hidup minimum bagi warga negaranya. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Esping Anderson dalam (Sukmana, 2017) menyebutkan peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang di dalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warga negaranya. Penyelenggaraan kesejahteraan sosial sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial terdiri dari rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.

Dalam memberikan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja, pemerintah Indonesia memberikan jaminan sosial berlandaskan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.”

Sebagai wujud penyelenggaraan jaminan sosial nasional dibentuklah badan penyelenggara jaminan sosial sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menjelaskan “bahwa untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.”

Salah satu badan penyelenggara jaminan sosial di Indonesia yaitu dalam bidang ketenagakerjaan yang disebut BPJS Ketenagakerjaan, merupakan transformasi dari PT. Jamsostek sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada presiden dan memiliki fungsi untuk memberikan perlindungan atau jaminan sosial bagi tenaga kerja baik formal maupun informal. BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi penuh terhitung mulai 1 Juli 2015 dengan menjalankan lima program diantaranya Jaminan Kecelakaan (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Di Indonesia penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan masih dinilai kurang maksimal, karena masih banyak dari tenaga kerja yang belum terlindungi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Hermanto selaku Sekretaris Jenderal Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia dimana masih banyak dari tenaga kerja yang belum memiliki jaminan sosial. Hermanto juga berharap agar penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dapat terlaksana dengan maksimal dan dapat menjangkau semua lapisan tenaga kerja. Ditambah lagi pemahaman masyarakat terkait BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang masih terbilang rancu dan kesadaran masyarakat akan pentingnya jaminan sosial sangat rendah.



Gambar 1. Bagan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia per Februari 2021 (juta)

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 30 Maret 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah Dari tabel diatas, dapat dilihat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan per Februari 2021, sebagai berikut, sebanyak 19,26 juta peserta merupakan pekerja Penerima Upah (PU), 5,46 juta pekerja jasa konstruksi, 2,68 juta pekerja Bukan Penerima Upah, dan 350 ribu Pekerja Migran Indonesia (PMI). Sementara, masih ada peserta dalam jaminan sosial ini yang tidak aktif. Terdiri dari 20,3 juta pekerja Penerima Upah (PU) dan 550 ribu Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Menurut Hermanto jumlah tersebut masih 24,4%. Melihat masih sedikit masyarakat yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan Nihayatul Wahiro selaku Wakil Ketua Komisi IX DPR RI, dikutip dari Dpr.go.id, 2022, menghimbau agar menjalankan perluasan kepesertaan. mengingat bahwa Jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi unsur strategis dari kebijakan sosial-ekonomi pemerintah (Silaban, 2017)..

Kota Surabaya merupakan kota terbesar kedua di Indonesia sekaligus menjadi Ibukota Provinsi Jawa Timur. Kota Surabaya menjadi pusat kegiatan perekonomian di Jawa Timur dan sekitarnya. Terdapat berbagai perusahaan industri baik besar maupun kecil dan pusat perbelanjaan. Menjadi pusat perekonomian, menyebabkan banyaknya masyarakat yang melakukan urbanisasi dan mencari pekerjaan di Kota Surabaya (Jalil, 2022). Banyaknya tenaga kerja ini memerlukan perlindungan sosial atas berbagai resiko yang mungkin dialami oleh pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Sehingga, kehadiran BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas cakupan kepesertaan sangat diperlukan agar semua tenaga kerja dapat terlindungi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Mengingat program yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah program yang mengutamakan kesejahteraan para tenaga kerja beserta keluarganya, maka hak-hak sebagai pekerja formal maupun non formal sangat di prioritaskan. (Mayori & Tiara Narundana, 2021).

Salah satu kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan di Kota Surabaya yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa. Dalam menjalankan tugasnya sebagai badan penyelenggara jaminan sosial, setiap cabang dari BPJS Ketenagakerjaan memiliki target yang harus direalisasikan.

Tabel 1 Target dan Realisasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa

Segmen Peserta	2020		2021		2022	
	Jumlah Target	Realisasi	Jumlah Target	Realisasi	Jumlah Target	Realisasi
Penerima Upah (PU)	88.017	74.903	102.086	93.090	110.648	90.898
Bukan Penerima Upah (BPU)	41.781	52.529	44.761	51.404	46.516	73.942
Pekerja Migran Indonesia	-	-	-	-	1.583	5.124

Segmen Peserta	2020		2021		2022	
	Jumlah Target	Realisasi	Jumlah Target	Realisasi	Jumlah Target	Realisasi
(PMI)						

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa, 2022

Berdasarkan tabel diatas, BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa sudah baik dalam memperluas kepesertaan meskipun masih terdapat segmen kepesertaan yang belum memenuhi target. Seperti yang disampaikan oleh (Silaban, 2017) dalam penelitiannya bahwa masih kurangnya pemahaman masyarakat tentang manfaat program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua sehingga menyebabkan rendahnya kepesertaan. Hal ini menjadi tantangan besar bagi BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa untuk terus melakukan perluasan kepesertaan.

Sebagai kota yang berkembang, Kota Surabaya ternyata masih banyak pekerja baik di sektor formal maupun non formal belum terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa terus berupaya memperluas cakupan kepesertaan dengan melakukan strategi perluasan sesuai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, kepada Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kerja sama dengan Kementerian / Lembaga atau pihak lain dalam rangka kampanye dan sosialisasi (*public education*) program jaminan sosial ketenagakerjaan, dan meningkatkan kerja sama dengan pemangku kepentingan dalam rangka meningkatkan pelayanan, kepatuhan, dan kemudahan pembayaran iuran pada program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Keterlibatan pemangku kepentingan dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai yaitu perlindungan tenaga kerja. Menurut Balogh et. al dalam (Subarsono, 2011) mendefinisikan keterlibatan pemangku atau *Collaborative Governance* sebagai sebuah proses dan struktur dalam manajemen dan perumusan keputusan kebijakan publik yang melibatkan aktor-aktor yang secara konstruktif berasal dari berbagai level, baik dalam tatanan pemerintahan dan atau instansi publik, instansi swasta dan masyarakat sipil dalam rangka mencapai tujuan publik yang tidak dapat dicapai apabila dilaksanakan oleh satu pihak. Choi & Robertson (2014) dalam Islamy (2018) mengemukakan konsep mengenai *collaborative governance* yang mengacu pada sekelompok *stakeholders* yang memiliki ketergantungan satu sama lain, terdiri dari berbagai sektor untuk bekerja sama dalam pengembangan dan pelaksanaan kebijakan yang bertujuan mengatasi masalah publik. Dalam upaya menyelesaikan masalah, *collaborative governance* memiliki kekuatan karena dalam prosesnya terdapat dialog antar pemangku kepentingan. Hasil dari dialog tersebut merupakan keputusan yang disepakati bersama untuk membangun kepercayaan dan membangun komitmen bersama terhadap proses yang akan dilaksanakan (Furqoni & Rosyadi, 2019)

Pelaksanaan *collaborative governance* tidak menjadikan pemerintah sebagai satu-satunya aktor dalam penyelenggaraan pemerintahan, namun dibutuhkannya peran serta aktor lain guna melengkapi keterbatasan pemerintah yang terdiri dari tiga aktor yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat. Ansell & Gash (2008) dalam Astuti et al., (2020). menjelaskan *Collaborative Governance* sebagai cara pandang pengelolaan pemerintahan yang melibatkan secara langsung pemangku kepentingan di luar pemerintahan atau negara, berorientasi pada konsensus dan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan kolektif yang bertujuan untuk membuat atau melaksanakan kebijakan publik serta program-program publik. *Collaborative Governance* dalam percepatan perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan juga ditandai dengan adanya Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Timur Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dengan fenomena yang ada penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan guna perlindungan tenaga kerja di Kota Surabaya. Terdapat empat variabel menurut Ansell dan Gash yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif dan proses kolaborasi. Dengan demikian, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Collaborative Governance Dalam Perluasan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa Di Kota Surabaya”**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus termasuk dalam penelitian analisis deskriptif, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara komprehensif dan mendalam terkait kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Surabaya. Menurut (Azwar, 2015) menyatakan penelitian studi kasus yang lebih intensif dan mendalam ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai subjek yang diteliti dengan cakupan penelitian meliputi keseluruhan kehidupan ataupun beberapa aspek tertentu saja.

Dari latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan, lokasi pada penelitian ini yaitu di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa. Penentuan lokasi dilakukan dengan pertimbangan penulis yakni karena BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa merupakan kantor cabang pusat untuk wilayah Kota Surabaya, kantor cabang dengan jumlah peserta terbanyak dibandingkan dengan kantor cabang Surabaya yang lain, dan kantor cabang dengan penilaian terbaik menurut *google review*. Dalam penelitian yang dilakukan penulis memiliki tujuan untuk mengeksplorasi *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya. Pelaksanaan *collaborative governance* akan menjadi fokus penelitian dengan melihat 4 variabel utama menurut Ansell dan Gash (2008) dalam (Astuti et al., 2020), yaitu :

1. Kondisi Awal

Kondisi awal ini merupakan kondisi awal dimana kolaborasi belum terjadi. Kondisi awal dapat menjadi faktor pendukung dan penghambat kolaborasi antar pemangku kepentingan, dan antara lembaga/organisasi dengan pemangku kepentingan. Sasaran kajian yang berkaitan dengan kondisi awal kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan: (1) Pemahaman masyarakat terkait BPJS Ketenagakerjaan; (2) Kepatuhan badan usaha terhadap penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan; (3) Sosialisasi perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Desain Kelembagaan

Desain kelembagaan bersifat penting karena hal ini merujuk pada aturan dasar yang digunakan dalam berkolaborasi menjadi sebuah legitimasi secara prosedur dalam proses kolaborasi. Adapun sasaran kajian, meliputi: (1) Partisipasi kegiatan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan; (2) Forum yang dibentuk kegiatan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan; (3) Aturan dasar kegiatan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

3. Kepemimpinan fasilitatif

Kepemimpinan yang fasilitatif dilihat dari adanya peran pemimpin sebagai mediator dan fasilitator kolaborasi. Dalam kegiatan kolaborasi dibutuhkan peran dan gaya kepemimpinan yang dapat membimbing, memotivasi, mendukung, memelihara, memengaruhi, mendorong partisipasi dan mengurangi kesenjangan di antara pemangku kepentingan. Sasaran kajian :Bagaimana peran seorang pemimpin memfasilitasi antar pemangku kepentingan terkait kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

4. Proses Kolaborasi

Dalam menjalankan sebuah kolaborasi, tidak lepas dari adanya proses kolaborasi itu sendiri. Sasaran kajian dalam fokus ini yaitu: (1) Dialog awal yang dilakukan sebelum kegiatan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan; (2) Upaya dalam membangun kepercayaan antar pemangku kepentingan; (3) Bentuk komitmen antar pemangku kepentingan; (4) Pemahaman bersama antar pemangku kepentingan; (5) Hasil dari kegiatan kolaborasi yang sudah terjadi.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena memiliki tujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian. Menurut

1. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh penulis kepada responden atau informan guna mendapatkan informasi dengan memberikan pertanyaan secara langsung. Melakukan wawancara juga memerlukan teknik pertanyaan yang tersusun dengan baik agar mendapatkan informasi sesuai dengan yang diharapkan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur dimana penulis akan mengajukan sejumlah pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya terkait dengan *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencari data mengenai variable yang berupa catatan, transkrip, buku, sura kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan lain-lain (Siyoto, 2015). Data berupa dokumen bisa digunakan untuk menggali informasi yang terjadi di masa lalu. Peneliti perlu mempunyai kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak memiliki arti.

3. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data langsung dari lapangan (Semiwan, 2018). Kemudian menurut Zainal dikutip oleh (Kristianto, 2018) observasi merupakan suatu proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya maupun situasi buatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini berupa temuan di lokasi penelitian berdasarkan pengamatan penulis dibuat sesuai dengan kejadian dan peristiwa yang berkaitan dengan kajian penelitian yang berfokus pada *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya. Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dari proses penelitian baik dari metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dan dari beberapa data pendukung yang berhubungan dengan fokus penelitian, diperlukan adanya pengecekan ulang demi mendapatkan kesimpulan akhir. Maka penulis selaku peneliti akan menguraikan analisa data sesuai dengan rencana penelitian mengenai *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya. Menurut Ansell & Gash (2008) dalam (Astuti et al., 2020). menyebutkan empat fokus kolaborasi dalam mencapai suatu tujuan, yaitu :

1. Kondisi Awal

Kondisi awal merupakan salah satu fokus utama dalam sebuah kolaborasi, karena fokus ini sangat mempengaruhi perlu atau tidaknya kegiatan kolaborasi. Kondisi awal dalam suatu kolaborasi akan membahas fenomena yang terjadi di lapangan dan strategi yang akan dilakukan. Meskipun perubahan nama dari PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan sudah terjadi sejak tahun 2014 dan mulai

beroperasi sejak Juli 2015, tetapi hingga saat ini masih banyak masyarakat yang belum mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan. Di Indonesia penyelenggaraan jaminan sosial dilakukan oleh dua lembaga yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, hal tersebut masih membuat masyarakat bingung untuk membedakan. Terlebih lagi untuk masyarakat yang bekerja secara mandiri.



Gambar 2. Sosialisasi Disperinaker Dengan Badan Usaha

Sumber: Dokumen Disperinaker (2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dan data pendukung yang ada. Terdapat ketidakseimbangan sumber daya dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih banyak masyarakat yang belum mengetahui BPJS Ketenagakerjaan ditambah lagi kurangnya kesadaran akan pentingnya perlindungan jaminan sosial. Fenomena lain juga terlihat dari masih banyaknya badan usaha yang tidak taat aturan sehingga kewajibannya untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja belum berjalan optimal. Terkait sosialisasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan perlu adanya kerjasama dengan beberapa pemangku kepentingan agar informasi yang tersalurkan dapat menjangkau semua masyarakat. Dari fenomena di atas maka dapat diketahui bahwasannya terdapat fenomena yang harus diatasi dan mendorong terjadinya kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa.

2. Desain Kelembagaan

Desain kelembagaan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan. Desain kelembagaan menyangkut tata cara dan aturan dasar dalam sebuah kegiatan kolaborasi dengan pemangku kepentingan. Desain kelembagaan juga mengacu pada aturan-aturan dasar yang mengatur adanya kolaborasi dan menentukan bagaimana kolaborasi akan berjalan. Desain kelembagaan dilihat dari siapa saja yang berpartisipasi, forum yang dibentuk, dan aturan dasar dalam kegiatan kolaborasi perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa pihak yang berpartisipasi dalam kolaborasi perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Keterlibatan pemangku kepentingan ini menjadi salah satu upaya untuk mempercepat proses perluasan kepesertaan. Hal ini juga sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dimana BPJS Ketenagakerjaan diinstruksikan untuk melakukan kerja sama dengan beberapa pihak.



Gambar 3. Kerjasama dengan pemerintah

Sumber: Dokumen BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa (2022)

Terkait partisipasi dalam perluasan kepesertaan salah satu pihak pemerintah yang terlibat yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya. Selain dari pihak pemerintah, adapula pihak swasta yang melakukan kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa yaitu PT. Arina Multikarya. Partisipasi juga tak lupa untuk melibatkan masyarakat Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dan data pendukung yang ada. Diketahui bahwa desain kelembagaan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa sudah cukup jelas. Pihak yang berpartisipasi bukan hanya dari pemerintah tetapi juga melibatkan swastadan juga masyarakat. Terbentuknya forum seperti program GN Lingkaran dan keagenan perisai yang memiliki tujuan untuk perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut telah diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 36 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur, dan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor Perdir/15/08/21018 tentang Penggerak Jaminan Sosial Indonesia.

3. Kepemimpinan Fasilitatif

Dalam penelitian ini, berdasarkan teori *collaborative governance* menurut Ansell dan Gash (2008) dalam (Astuti et al., 2020), kepemimpinan fasilitatif, diartikan sebagai keterlibatan seorang pemimpin yang dapat memfasilitasi seluruh pemangku kepentingan dalam sebuah musyawarah membangun rasa saling percaya, berkomitmen, membuat rencana strategi, peta jalan, visi-misi dan tujuan bersama yang disepakati secara konsensus. Pada fokus ini pemimpin sudah cukup memfasilitasi jalannya kegiatan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa.

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan kolaborasi, sehingga diperlukan pemimpin yang dapat merangkul, memberdayakan dan melibatkan para pemangku kepentingan dan memfasilitasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa pada pelaksanaan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan selalu memberikan dukungan dan terus meningkatkan strategi untuk keberhasilan kegiatan kolaborasi



Gambar 4. Pemberian Penghargaan Untuk Perisai

Sumber: Dokumen Internal BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa (2022)

Dari hasil wawancara serta pengamatan yang dilakukan penulis dan data pendukung yang ada. Kepala cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa dalam kegiatan kolaborasi perluasan kepesertaan sudah dikatakan fasilitatif sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ansell dan Gash. Hal ini dapat dilihat dari upaya yang dilakukan seperti memfasilitasi pihak yang terlibat dalam sebuah pertemuan atau diskusi untuk menjalin komunikasi. Pemimpin juga terus memberikan arahan untuk pelaksanaan kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Upaya lain

terlihat dari adanya penghargaan kepada para perisai dengan kinerja yang baik hal tersebut sebagai bentuk untuk memberikan dorongan agar lebih semangat dalam kolaborasi.

4. Proses Kolaborasi

Menurut Ansell dan Gash, *collaborative governance* merupakan cara pengelolaan suatu hal yang melibatkan semua pemangku kepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung, berorientasi dan terjadi musyawarah dalam proses pengambilan keputusan kolektif, untuk sebuah tujuan yang telah disepakati. Ansell & Gash menyebutkan 5 (lima) proses *collaborative governance*, antara lain: *Face to face dialogue* (dialog tatap muka), *Trust Building* (membangun kepercayaan), *Commitment to The Process* (komitmen terhadap proses), *Shared Understanding* (pemahaman bersama), dan *Intermediate Outcome* (hasil sementara).

Face Dialogue (Dialog Tatap Muka)

Dialog tatap muka merupakan langkah awal dalam sebuah kolaborasi dan menjadi sarana pertemuan secara langsung antara para pemangku kepentingan yang terlibat. Segala sesuatu terkait kolaborasi akan dimulai dan dibangun pada tahap ini. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa telah melakukan beberapa kali pertemuan untuk menyatukan visi dan misi dalam perluasan kepesertaan demi terciptanya penyelenggaraan pemenuhan jaminan sosial bagi tenaga kerja.



Gambar 5. Pertemuan Pembinaan Perisai

Sumber: Dokumentasi BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dan data pendukung yang ada, diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan cabang surabaya Karimunjawa telah melakukan beberapa kali pertemuan antara lain dengan pihak pemerintah, swasta maupun masyarakat untuk menjelaskan terkait program atau manfaat yang akan didapatkan para pekerja ketika menjadi peserta dan menjadi kegiatan monitor evaluasi kinerja para perisai dalam pencapaian target serta realisasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan salah satu strategi perusahaan dalam berkolaborasi untuk perluasan kepesertaan.

Selain itu BPJS Ketenagakerjaan cabang surabaya Karimunjawa juga melakukan pertemuan dengan PT. Arina Multikarya untuk memberikan sosialisasi tentang pentingnya BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan hak perlindungan sosial. Selain melakukan pertemuan dengan perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa melakukan pertemuan dengan pihak pemerintah salah satunya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pertemuan itu membahas tentang langkah yang akan diambil jika terdapat badan usaha yang tidak taat aturan dan juga langkah yang akan dilakukan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dengan adanya pertemuan tersebut dapat memaksimalkan kegiatan kolaborasi sehingga hasil yang diinginkan akan tercapai.

Trust Building (Membangun Kepercayaan)

Dalam menjalankan sebuah kolaborasi perlu adanya kepercayaan antar pihak untuk dapat mencapai tujuan awal adanya kolaborasi. Membangun kepercayaan merupakan langkah dan hal penting

yang digunakan untuk membentuk proses saling memahami antar pihak yang terlibat agar terciptanya komitmen untuk menjalankan kolaborasi. Ketika kepercayaan sudah terbentuk akan memberikan dampak positif bagi terselenggaranya proses kolaborasi. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa dalam hal ini sebagai penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja membangun kepercayaan melalui komunikasi secara intens dan memberikan bukti kepada para stakeholders bahwasannya memang ada manfaat yang diberikan ketika tenaga kerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Commitment to The Process (Komitmen Terhadap Proses)

Membangun komitmen merupakan salah satu langkah penting dalam proses kolaborasi. Komitmen menjadi unsur dalam keberhasilan pelaksanaan kolaborasi karena berpengaruh terhadap keberlanjutan dan bentuk dedikasi para pihak yang terlibat untuk mewujudkan tujuan awal yaitu perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Komitmen yang dibangun ketika menjalankan kolaborasi perluasan kepesertaan terlihat dari tujuan adanya BPJS Ketenagakerjaan, yaitu untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Salah satu bentuk komitmen yang dilakukan yaitu dalam bentuk sosialisasi kepada perusahaan dan tenaga kerja terkait pentingnya BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dan pada data pendukung yang ada. Komitmen yang terbangun didapatkan melalui kepercayaan para pemangku kepentingan kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Minimnya kesadaran masyarakat Surabaya terkait jaminan sosial ketenagakerjaan, menumbuhkan sikap untuk memberikan pemahaman pentingnya memiliki perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Bentuk komitmen yang terbangun terlihat dari, adanya sosialisasi yang terus dilakukan dari pihak pemerintah, swasta, dan masyarakat guna untuk meningkatkan pemahaman. Disisi lain bentuk komitmen yang dilakukan dari pihak swasta, dalam hal ini PT. Arina Multikarya yaitu bergabung dalam kegiatan GN Lingkaran, yang mana gerakan tersebut diberikan kepada pekerja rentan dengan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan. perusahaan tersebut juga melakukan kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan sudah sejak sebelum adanya jaminan pensiun bahkan sejak masih bernama PT. Jamsostek hingga saat ini masih bekerjasama. Melihat hal tersebut, mengartikan bahwasannya komitmen para pemangku kepentingan sudah terbangun sesuai dengan pernyataan Ansell dan Gash.

Shared Understanding (Pemahaman Bersama)

Jika dalam sebuah kolaborasi tidak mencapai pemahaman bersama antar pemangku kepentingan, hal tersebut akan menghambat proses kolaborasi. Menurut Ansell dan Gash (2008) dalam (Astuti et al., 2020), menjelaskan bahwasannya pemahaman bersama diartikan sebagai kesamaan misi, kesamaan tujuan, kejelasan tujuan, hingga kesamaan ideologi. Sehingga diharapkan ketika menjalankan sebuah kolaborasi semua pihak yang terlibat dapat saling memahami. Dalam hal ini, kolaborasi dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sudah tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dan data pendukung yang ada, pemahaman bersama dibangun melalui diskusi penyampaian materi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan kepada pihak yang terlibat, hal ini bertujuan agar semua pihak memahami terlebih dahulu apa itu BPJS Ketenagakerjaan serta program dan manfaat yang diberikan. Diskusi juga membahas mengenai tujuan yang akan dicapai dalam kolaborasi tersebut. Selain itu kesadaran dan tanggung jawab atas kesamaan visi dan misi, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa menjalin komunikasi secara rutin dengan pihak yang terlibat sehingga proses saling memahami berjalan maksimal. Pemahaman bersama terlihat dari adanya sosialisasi yang telah dilakukan para pemangku kepentingan untuk perluasan kepesertaan.

Intermediete Outcome (Hasil Sementara)

Tujuan dari kegiatan kolaborasi karena adanya suatu hal yang ingin dicapai, dengan berkolaborasi diharapkan dapat mempercepat proses mencapai tujuan. Menurut Ansell dan Gash (2008) dalam (Astuti et al., 2020), menjelaskan kolaborasi dapat terjadi apabila tujuan dari kolaborasi tersebut dapat dicapai, keuntungan yang akan didapat dengan berkolaborasi jelas adanya, serta ada kemenangan-kemenangan kecil. Pada kolaborasi dalam perluasan kepesertaan sudah mencapai kemenangan kecil seperti yang disampaikan oleh Ansell dan Gash, kemenangan kecil ini menjadi salah satu pendorong proses kolaborasi.

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dan berdasarkan data pendukung yang ada, kolaborasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa berdampak pada peningkatan kepesertaan. Ketika kepesertaan meningkat secara tidak langsung masyarakat mulai sadar pentingnya perlindungan sosial ketenagakerjaan. Hal tersebut juga berkaitan dengan manfaat yang diberikan. Semakin banyak tenaga kerja yang mendaftar semakin banyak pula tenaga kerja yang terlindungi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis terkait *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya, yang dilihat dari fokus *Collaborative Governance* menurut Ansell dan Gash:

1. Kondisi Awal, dipengaruhi oleh beberapa permasalahan seperti minimnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat tentang BPJS Ketenagakerjaan. masih terdapat beberapa badan usaha yang tidak taat aturan terkait aturan yang mengatur tentang kewajiban badan usaha dalam memberikan hak tenaga kerja.
2. penunggakan iuran dan Perusahaan Daftar Sebagian (PDS).Lalu sosialisasi yang dilakukan beberapa mendapatkan respon yang kurang baik dari masyarakat karena mereka menganggap pekerjaannya tidak memiliki resiko tinggi.
3. Mengenai desain kelembagaan, dimana kolaborasi dilakukan oleh beberapa pemangku kepentingan mulai dari pemerintah, swasta, dan masyarakat. Dengan membentuk forum GN Lingkaran dan keagenan perisai untuk percepatan perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. terkait aturan dasar yang dijalankan yaitu Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 36 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur, dan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor Perdir/15/08/21018 tentang Penggerak Jaminan Sosial Indonesia.
4. Kepemimpinan Fasilitatif, menurut hasil dan pembahasan dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu pemimpin dikatakan sudah cukup fasilitatif. Hal tersebut terlihat dari upaya yang dilakukan dalam menjalin komunikasi antar pemangku kepentingan. Mengadakan pertemuan untuk melakukan monitor evaluasi, memberikan motivasi, dan arahan terkait visi dan misi dalam perluasan kepesertaan. Pemimpin juga memfasilitasi perisai untuk mendirikan paguyuban perisai, hal tersebut untuk meningkatkan kinerja para perisai dalam melakukan perluasan kepesertaan.
5. Proses Kolaborasi, menurut hasil dan pembahasan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya proses kolaborasi yang terdiri dari lima proses telah terlaksana dengan baik.

Adapun hal yang akan menjadi saran berkenaan dengan *collaborative governance* dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa di Kota Surabaya, yaitu:

1. Perlu peningkatan dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat baik secara langsung maupun

secara online.

2. Pelaksanaan pertemuan dilakukan secara rutin baik dengan pemerintah, swasta, dan juga masyarakat.
3. Perlu adanya kontinuitas dalam memberikan penghargaan kepada perisai dengan kinerja yang bagus. Sehingga dapat menumbuhkan semangat dalam melakukan perluasan.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., Warsono, H., & Rachim, A. (2020). Collaborative Governance Dalam Perspektif Administrasi Publik. In *Universitas Diponegoro Press*.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Dpr.go.id. (2022). *Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Masih Jadi PR*.
<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/41035/t/Kepesertaan+BPJS+Ketenagakerjaan+Masih+Jadi+PR>

Furqoni, I., & Rosyadi, S. (2019). Collaborative Governance in Corporate Social Responsibility Forum in Banyumas Regency. *Jurnal Bina Praja*, 21, 209–217. <https://doi.org/10.21787/jbp.11.2019.209-217>

Instruksi Presiden (Inpres) Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Islamy, L. O. S. (2018). *Collaborative Governance : Konsep Dan Aplikasi*. Penerbit Deepublish.

Jalil, A. (2022). *Surabaya Jadi Daerah Terpadat di Jawa Timur, Ini Datanya..* Solopos.Com.
<https://www.solopos.com/surabaya-jadi-daerah-terpadat-di-jawa-timur-ini-datanya-1345924#:~:text=Dilansir dari buku Provinsi Jawa,penduduk sekitar 2%2C874 juta jiwa.>

Kristianto. (2018). *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*.

Mayori, Z., & Tiara Narundana, V. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1), 36–41. <http://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/646>

Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Timur Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur.

Semiwan. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Grasindo.

Silaban, R. (2017). Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix Dan Regulasi. *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, 2(1).

Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar.

Sukmana, O. (2017). Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State). *Jurnal Sosial Politik*, 2(1), 103. <https://doi.org/10.22219/sospol.v2i1.4759>

Triwibowo, Darmawan; & Bahagijo, S. (2006). *Mimpi Negar Kesejahteraan*. LP3ES.