

**LAPORAN MBKM By Design FKM UNAIR
BPJS KETENAGAKERJAN TANJUNG PERAK,
SURABAYA**

**STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN
JUMLAH KEPESERTAAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN TANJUNG PERAK
SURABAYA**



**AULIA IZZA SYAHRANI
102011133185**

Departemen Administrasi Kebijakan dan Kesehatan

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SURABAYA
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG MBKM DI BPJS KETENAGAKERJAAN
TANJUNG PERAK, SURABAYA**

Disusun Oleh :

Aulia Izza Syahrani

102011133185

Telah disahkan dan diterima dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing Magang MBKM
Departemen Administrasi Kebijakan
dan Kesehatan



Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes
NIP. 196509141996011001

Pembimbing Lapangan Magang MBKM BPJS
Ketenagakerjaan Tanjung Perak



Nistrina Nursakinan, S.KM., M.Kes.
NPK. 28198793

Koordinator Program Studi Kesehatan
Masyarakat Program Pendidikan
Sarjana



Dr. Muji Sulistyowati, S.KM., M.Kes.
NIP. 197311151999032002

Ketua Departemen
Departemen Administrasi Kebijakan dan
Kesehatan



Prof. Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes.
NIP. 197510181999032002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya Laporan MBKM by Design FKM UNAIR di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Surabaya Tanjung Perak dengan judul “Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya”. Dalam Penyusunan dan penulisan laporan magang ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Selain itu, dengan senang hati saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof.Dr. Santi Martini dr., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
 2. Dr. Muji Sulistyowati, S.KM., M.Kes., selaku koordinator Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat
 3. Prof.Dr.Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
 4. Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes. selaku dosen pembimbing MBKM by Design FKM UNAIR
 5. Ibu Nisrina Nursakinan, S.KM., M.Kes. selaku pembimbing lapangan MBKM by Design FKM UNAIR di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Tanjung Perak
 6. Keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi setiap saat
- Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan pahala atas segala amal yang telah diberikan dan semoga laporan MBKM by Design FKM UNAIR ini berguna dan bermanfaat baik diri sendiri maupun pihak lain.

Surabaya, 15 November 2023

Aulia Izza Syahrani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Tujuan	9
1.2.1 Tujuan Umum.....	9
1.2.2 Tujuan Khusus	9
1.3 Manfaat	11
1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa	11
1.3.2 Manfaat Bagi Perguruan Tinggi	11
1.3.3 Manfaat Bagi Perusahaan (Instansi/ Dinas).....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Pengelolaan Manajemen Data Arsip.....	13
2.2 Analisis Kebijakan Kesehatan.....	13
2.3 Manajemen Stratejik di Bidang Kesehatan	14
2.4 Pemasaran Jasa di Bidang Kesehatan	14
2.5 Sistem Informasi Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit	15
2.6 Asuransi Kesehatan.....	15
2.7 3Metode Penelitian Aplikasi	15
2.8 Manajemen Data Epidemiologi	16
2.9 Manajemen Risiko K3.....	16
2.10 Gizi Produktivitas	16
2.11 Strategi Pemasaran dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan yang Dilakukan Oleh BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.....	17
2.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Jumlah Kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.....	24

BAB III METODE PELAKSANAAN.....	26
3.1 Lokasi MBKM by Design FKM UNAIR	26
3.2 Waktu Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR	26
3.3 Metode Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Instansi / Mitra	29
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	31
4.1.2 Logo Perusahaan	32
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi / Mitra.....	32
4.2 Pembelajaran Pencapaian Learning Outcome Mata Kuliah.....	36
4.2.1 Mata Kuliah Analisis Kebijakan Kesehatan	36
4.2.2 Mata Kuliah Manajemen Stratejik di bidang kesehatan	37
4.2.3 Mata Kuliah Pemasaran jasa di bidang kesehatan.....	45
4.2.4 Mata Kuliah Sistem Informasi manajemen kesehatan dan Rumah Sakit	49
4.2.5 Mata Kuliah Asuransi Kesehatan	51
4.2.6 Mata Kuliah Metode penelitian aplikasi.....	53
4.2.7 Mata kuliah Manajemen Data Epidemiologi.....	54
4.2.8 Mata kuliah Manajemen Resiko K3	55
4.3 Kendala Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR	56
BAB V PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	58
5.3 Daftar Pustaka	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
3.1	Jadwal Kegiatan MBKM by Design FKM UNAIR di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.....	28
4.1	Analisis Lingkungan Internal.....	42
4.2	Pendekatan organisasi dalam pengendalian kinerja menggunakan balanced scorecard.....	45

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
3.1	Logo Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan	34
4.1	Struktur Organisasi	35
4.2	Prosedur Kalim JHT BPJS Ketenagakerjaan.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1	Logbook Mingguan MBKM BY DESIGN	62
2	Logbook Mingguan MBKM BY DESIGN	63
3	Dokumentasi	74
4	Surat Permohonan Magang MBKM By Design.....	75
5	Surat Balasan Permohonan Magang MBKM By Design.....	76
6	Surat Pernyataan Kesiapan Sebagai Narasumber Pembekalan MBKM.....	77
7	Sertifikat Magang	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka implementasi program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kemendikbud diadakannya program Kampus Merdeka. Program tersebut merupakan suatu kebijakan yang diperuntukkan untuk mahasiswa yang ada di Indonesia memiliki kesempatan untuk mengasah kemampuan sesuai dengan bakat dan keterampilan dengan terjun langsung ke dunia kerja atau masyarakat sebagai bekal persiapan jenjang karier masa depan. Mahasiswa dengan mengikuti Kampus Merdeka ini dapat mempersiapkan diri menjadi sarjana yang tangguh, kompeten, dan siap menjadi generasi penerus bangsa.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat di era globalisasi saat ini, mengharuskan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, kompetitif, adaptif, dan lebih proaktif dalam merespon setiap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Hal tersebut dikarenakan pada era globalisasi saat ini, muncul banyaknya tantangan yang ada di lingkungan kita terutama persaingan menjadi semakin ketat di dunia kerja. Pada era dengan persaingan yang ketat, maka bukan hanya keahlian dalam teori dan pembelajaran interaktif antara dosen dan mahasiswa yang diperlukan di dunia kerja, melainkan praktik di lapangan kerja juga sangat diperlukan.

Universitas Airlangga merupakan salah satu perguruan tinggi di Indonesia yang memiliki tujuan utama untuk melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, Universitas Airlangga memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengekspresikan diri, mengeksplorasi minat dan bakat, serta fokus pada pengembangan diri dalam berbagai bidang akademik dan juga non akademik. Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah salah satu kegiatan yang mendukung hal tersebut, yakni kegiatan pelatihan bagi mahasiswa yang dilaksanakan di luar lingkungan kampus. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga termasuk salah satu fakultas yang menyelenggarakan program magang Merdeka Belajar

Kampus Merdeka (MBKM) bagi mahasiswa.

Program ini dirancang untuk memberikan pengalaman praktis dan keterampilan kerja kepada mahasiswa, serta membantu mereka menyesuaikan sikap terhadap dunia kerja sebelum lulus dan bekerja secara mandiri. Tujuan utama dari program ini adalah memungkinkan mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja yang nyata dengan terlibat langsung dalam situasi kerja di lapangan. Melalui program magang MBKM, mahasiswa memiliki kesempatan untuk terlibat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab yang relevan dengan bidang studi mereka. Mereka dapat belajar tentang proses kerja yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan sehari-hari, serta tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para profesional di bidang kesehatan masyarakat. Selain itu, program magang ini juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam berbagai aspek. Dengan mendapatkan pengalaman kerja yang nyata dan mengembangkan keterampilan yang relevan, mahasiswa akan lebih terampil dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja setelah lulus.

Pada penyelenggaraan Magang MBKM ini, salah satu mitra yang melakukan kerjasama dengan Kemendikbudristek adalah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan atau dikenal BPJAMSOSTEK ikut serta menyelenggarakan program magang ini dengan tujuan sebagai wujud dukungan BPJAMSOSTEK yang merupakan badan hukum publik di bawah naungan presiden yang menyelenggarakan jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan untuk mendukung kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka BPJS Ketenagakerjaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. BPJS Ketenagakerjaan ingin turut serta memberikan kontribusi dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang memiliki daya saing, wawasan luas, dan kesiapan memasuki dunia kerja, dan mencetak generasigenerasi muda berkualitas sehingga Visi Indonesia Emas Tahun 2045 yaitu Indonesia yang berdaulat, maju, adil, dan Makmur dapat terwujud.

Dalam penulisan laporan magang ini, penulis merupakan seorang mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK) yang sedang menempuh semester

7. Minat Administrasi Kebijakan Kesehatan merupakan sebuah wadah suatu ilmu ataupun aspek pengetahuan yang memiliki cakupan luas dan mendetail mengenai administrasi dan kebijakan kesehatan. Rumpun ilmu yang ditempuh oleh penulis tentunya berkaitan erat dengan visi yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan yakni mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan, dan mensejahterakan seluruh pekerja Indonesia. Rumpun ilmu yang ditempuh penulis juga berkaitan erat dengan misi BPJS Ketenagakerjaan yaitu melindungi, melayani, dan mensejahterakan pekerja serta keluarganya; memberikan rasa aman, mudah, dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan juga daya saing peserta; serta memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik. Oleh karena itu, melalui laporan ini penulis berharap dapat diberi kesempatan untuk berkontribusi serta bekerja sama secara aktif di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak dalam menganalisis dan melakukan management berbagai faktor yang akan berkaitan dengan kondisi lingkungan.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Kegiatan dilakukan dengan tujuan memperoleh pengalaman dan mengasah keterampilan mahasiswa program studi S-1 Kesehatan Masyarakat khususnya peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan di dunia kerja. Kegiatan magang ini diharapkan dapat mengajarkan para mahasiswa/i tentang sistem kerja di BPJS Ketenagakerjaan dan bagaimana hubungan antara ilmu kesehatan masyarakat dan implementasinya di dunia kerja.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diajarkan di bangku perkuliahan pada dunia kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
2. Mempelajari penyelenggaraan tugas, tanggung jawab, dan budaya kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.

3. Mengetahui dan ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan kegiatan operasional di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
4. Mengetahui kebijakan level makro, meso, dan mikro yang berlaku, serta mengetahui cara BPJS Ketenagakerjaan dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan tersebut.
5. Mengetahui visi, misi, dan rencana strategis yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
6. Mengetahui lingkungan internal dan eksternal yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
7. Mengetahui pendekatan organisasi dalam pengendalian kinerja serta proses cascading target kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
8. Mengetahui strategi pemasaran organisasi, cara penyusunannya, taktik pemasarannya, dan bauran pemasaran di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
9. Mengetahui tingkat kepuasan pelanggan, cara mengukurnya, dan cara organisasi menjaga hubungan dengan pelanggan.
10. Mengetahui sistem informasi manajemen yang berlaku di organisasi.
11. Mengetahui mekanisme pengumpulan, penyimpanan, pengolahan data, dan pemanfaatannya serta dapat melakukan analisis existing system yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
12. Mengetahui kerja sama organisasi dengan asuransi kesehatan dan pengelolaan peserta asuransi kesehatan.
13. Mengetahui indikator kinerja organisasi, masalah kinerja yang dihadapi, dan pedoman pelaksanaan program.
14. Sebagai bekal untuk persiapan sebelum terjun ke dunia kerja.

1.3 Manfaat

Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya :

1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa

1. Mahasiswa/i dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah pada saat melakukan magang di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
2. Mendapatkan ilmu pengetahuan secara praktis, keterampilan, dan pengalaman kerja di bidang kesehatan masyarakat di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
3. Mampu memberikan gambaran tentang pengaplikasian ilmu kesehatan masyarakat di dunia kerja.
4. Mahasiswa/i dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, kedisiplinan, serta analisis dan penyelesaian suatu masalah dengan berbekal teori dan pengalaman yang telah didapatkan selama perkuliahan.

1.3.2 Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

1. Menjalin kerja sama yang baik antara Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak dalam upaya memberikan bekal bagi mahasiswa/i untuk mengetahui dunia kerja bidang kesehatan masyarakat.
2. Menambah referensi gambaran pelaksanaan kegiatan magang di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.

1.3.3 Manfaat Bagi Perusahaan (Instansi/ Dinas)

1. Dapat membantu memberikan masukan sekaligus bahan pertimbangan untuk kemajuan baik dari segi teknis maupun administrative
2. Dapat memperoleh bantuan sumber daya manusia untuk menyelesaikan kegiatan operasional di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak selama periode magang berlangsung.

3. Mengetahui gambaran tentang kemampuan dan keterampilan mahasiswa/i sehingga dapat dijadikan sebagai rekomendasi rekrutmen sumber daya manusia.
4. Sebagai jembatan yang memperkenalkan lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak dengan Fakultas Kesehatan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengelolaan Manajemen Data Arsip

Pengelolaan data arsip yang efektif sangat penting untuk fungsi organisasi yang sempurna, karena mendukung aktivitas kerja dan menciptakan dasar untuk penyampaian layanan yang efektif. Selain itu, manajemen arsip yang baik memfasilitasi mekanisme organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua keputusan dan tindakan serta melestarikan memori organisasi. Pengelolaan dokumen yang baik menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, memiliki sistem file sangat penting karena mempermudah hal-hal berikut:

1. Efisiensi, yaitu informasi arsip selalu tersedia, jika diperlukan, baik untuk mengambil keputusan maupun untuk melakukan tindakan operasional
2. Penggunaan dana secara efektif, yaitu. penghapusan arsip yang tidak aktif dapat dilakukan tepat waktu.
3. Akuntabilitas, yaitu memastikan terciptanya catatan aktivitas tertentu yang lengkap dan valid.
4. Kepatuhan, yaitu kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Pengurangan Risiko, yaitu pengelolaan risiko yang disebabkan oleh hilangnya atau rusaknya arsip dan akses oleh orang yang tidak berwenang.

Pengelolaan dokumen yang benar, khususnya dokumen elektronik pemahaman tentang pentingnya dokumen elektronik, peluang dan tantangan terkait pengelolaan dan pelestarian dokumen elektronik, serta kerangka teknologi yang diperlukan untuk mendukung proses penerapan sistem manajemen dokumen elektronik sangat baik penting.

2.2 Analisis Kebijakan Kesehatan

Analisis Kebijakan Kesehatan merupakan salah satu mata kuliah departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK). Mata kuliah analisis kebijakan kesehatan memiliki beberapa tujuan, antara lain untuk mengevaluasi

kebijakan-kebijakan yang ada, mengidentifikasi masalah-masalah kesehatan, dan merumuskan rekomendasi kebijakan untuk perbaikan sistem kesehatan . Dalam proses analisis kebijakan, beberapa metode yang dapat digunakan meliputi analisis batasan, analisis klasifikasional, analisis hierarki, sinektika, brainstorming, analisis perspektif berganda, analisis asumsional, dan pemetaan . Kebijakan Kesehatan didefinisikan sebagai suatu cara atau tindakan yang berpengaruh terhadap perangkat institusi, organisasi, pelayanan kesehatan dan pengaturan keuangan dari sistem kesehatan (Walt, 1994).

2.3 Manajemen Strategik di Bidang Kesehatan

Manajemen Strategik di Bidang Kesehatan merupakan mata kuliah yang mempelajari tentang konsep dan penerapan dari manajemen strategik yang mencakup analisis mengenai kesesuaian dokumen rencana strategik di suatu instansi dengan visi misi yang dimiliki. Manajemen strategis terdiri dari perencanaan, implementasi dan evaluasi strategis menjadi instrumen bagi organisasi kesehatan untuk dapat bertahan serta dapat bersaing dengan kompetitornya dalam kondisi lingkungan yang dinamis (Wheelen and Hunger, 2012:53). Penerapan manajemen strategis bidang pelayanan kesehatan dalam jangka panjang diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

2.4 Pemasaran Jasa di Bidang Kesehatan

Mata kuliah ini mengkaji tentang perkembangan konsep pemasaran bidang kesehatan, perkembangan konsep pemasaran bidang kesehatan, strategi dan taktik pemasaran jasa dibidang kesehatan, perilaku pelanggan, pemasaran internal dan pemasaran interaktif, customer relationship marketing (CRM), brand (merek). Fokus utama dari mata kuliah ini adalah penerapan strategi pemasaran untuk organisasi dan institusi yang beroperasi di sektor kesehatan, termasuk rumah sakit, klinik, perusahaan farmasi, lembaga asuransi kesehatan, dan penyedia layanan kesehatan lainnya. untuk mengetahui dan dapat mengelola dan memasarkan layanan kesehatan dengan mempertimbangkan keunikan dan tantangan dalam industri ini.

2.5 Sistem Informasi Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit

Dalam Mata kuliah Sistem Informasi Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit (SIMRS) Ini Membahas konsep dasar dari informasi, perkembangan teknologi informasi dan telekomunikasi (TIK) dan penerapannya untuk layanan pasien, administrasi dan manajemen rumah sakit serta bagaimana merancang dan menerapkan perencanaan strategik TIK ke dalam manajemen strategik rumah sakit. Fokus utama dari mata kuliah ini adalah pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan di bidang kesehatan. Mata Kuliah ini untuk merancang, mengelola, dan mengoptimalkan sistem informasi kesehatan yang mendukung operasi rumah sakit dan pelayanan kesehatan secara umum. dan juga diharapkan dapat mengintegrasikan pemahaman teknis dengan kebutuhan manajemen dan operasional di sektor kesehatan.

2.6 Asuransi Kesehatan

Asuransi Kesehatan merupakan mata kuliah yang mempelajari mengenai konsep, prinsip, dan aplikasi asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan merupakan asuransi yang memberikan jaminan kepada tertanggung untuk mengganti setiap biaya pengobatan yang meliputi biaya perawatan di rumah sakit, biaya pembedahan dan biaya obat-obatan. Dalam asuransi kesehatan, manajemen risiko berkaitan dengan peristiwa penyakit yang bersifat tidak dapat diprediksi kapan terjadi dan seberapa besar biayanya. Cakupan pembelajaran yang didapatkan adalah kerjasama organisasi dengan asuransi kesehatan dan pengelolaan peserta asuransi kesehatan.

2.7 Metode Penelitian Aplikasi

Dalam mata kuliah ini akan dibahas mengenai paradigma penelitian kualitatif dan kuantitatif (perbedaan kualitatif vs kuantitatif), desain dan ciri-ciri penelitian, alasan penggunaan metode, pengumpulan data (seperti pada metode kualitatif dilaksanakannya FGD, wawancara mendalam, observasi, dokumentasi; sedangkan pada metode kuantitatif seperti dilaksanakannya survei atau pemberian kuesioner), analisis data, verifikasi data dan latihan membuat proposal penelitian tersebut. Pada mata kuliah ini juga membahas

mengenai prinsip dasar metodologi penelitian (fungsi, proses, dan etika penelitian); penelaahan pustaka, perumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian; metode dan macam penelitian, metode sampling, prinsip penulisan laporan penelitian.

2.8 Manajemen Data Epidemiologi

Manajemen data epidemiologi merupakan salah satu mata kuliah lintas minat yang ada di Semester 7 yang mempelajari konsep-konsep dasar terkait surveilans kesehatan, metode pengumpulan data, penggunaan perangkat lunak statistic, serta pembuatan dan interpretasi laporan epideiologi. Selain itu, juga dapat mempelajari terkait aspek keamanan data, etika dalam pengelolaan informasi kesehatan, dan penerapan hasil analisis data dalam pengambilan keputusan kesehatan masyarakat.

2.9 Manajemen Risiko K3

Manajemen risiko K3 merupakan salah satu mata kuliah lintas minat di semester tujuh yang mempelajari tentang upaya mengelola risiko untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan. Langkah kunci dalam manajemen risiko K3 meliputi identifikasi risiko, penilaian risiko secara menyeluruh, penerapan langkah-langkah pengendalian, dan audit regulai untuk memastikan kepatuhan dan peningkatan yang berkelanjutan.

2.10 Gizi Produktivitas

Gizi produktivitas merupakan mata kuliah yang mempelajari hubungan antara gizi dan produktivitas kerja. Materi ini mencakup pengertian gizi dan produktivitas kerja, landasan hukum gizi produktivitas kerja, dan masalah gizi yang sering terjadi. Beberapa poin penting yang dibahas dalam mata kuliah ini meliputi: Peran gizi dalam peningkatan produktivitas: Gizi mempengaruhi keseimbangan tenaga kerja dan kemampuan seseorang individu untuk menjalani tugas-tugas kerja dengan efisien, Masalah gizi kerja: Masalah gizi kerja di dunia dan Indonesia, serta hubungan gizi dan produktivitas kerja di berbagai sektor ekonomi, seperti sektor komputer, LCD, dan garment, Pengambilan masalah gizi kerja: Menggambarkan masalah gizi kerja di dunia dan Indonesia serta hubungan gizi dan produktivitas kerja dengan benar dan

lengkap, serta menggambarkan masalah gizi kerja di dunia dan Indonesia serta hubungan gizi dan produktivitas kerja dengan benar namun tidak lengkap. Pentingnya memperhatikan keseimbangan gizi demi produktivitas: Materi ini juga membahas pentingnya memperhatikan keseimbangan gizi demi produktivitas dan masalah-masalah gizi kerja yang sering terjadi. Dalam mata kuliah ini, mahasiswa akan mendapat ilmu pengetahuan tentang peran gizi dan kaitannya dengan produktivitas kerja, serta mengenai gizi di dunia dan Indonesia

2.11 Strategi Pemasaran dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan yang Dilakukan Oleh BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dikatakan bahwa strategi yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan menggunakan beberapa strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan, segmentasi pasar dan sasaran yang dituju. Strategi pemasaran pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut diimplementasikan dari bauran pemasaran (*marketing mix*) yaitu: produk, harga, lokasi, promosi, *people*, proses, *physical evidence*. Berikut penjelasan mengenai *marketing mix* :

1. Produk (*Product*)

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai 5 jenis produk atau program yaitu:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja sebagai tambahan bagi jaminan hari tua yang jumlahnya belum optimal.

c. Jaminan Hari Tua

Diselenggarakan dengan system tabungan hari tua, yang iurannya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja dimana kemanfaatannya sesuai dengan iuran terkumpul ditambah hasil pengembangannya.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun diberikan kepada peserta yang telah pensiun kerja, cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia, yang manfaatnya diberikan berupa uang yang dibayarkan setiap bulannya.

e. Jaminan kehilangan pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Perlindungan kepada para pekerja khususnya sektor Bukan Penerima Upah (BPU) akan semakin luas dengan sinergi yang dijalani BPJS Ketenagakerjaan bersama Filantropi Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan melindungi para relawan kemanusiaan, sosial, pendidikan, lingkungan, dan lainnya yang benar-benar membutuhkan jaminan bagi perlindungan dalam pelaksanaan tugas-tugas sosial bahkan BPJS Ketenagakerjaan juga melindungi pekerja disabilitas dan para aktivis kemanusiaan.

Perlindungan untuk pekerja sosial, relawan dan pekerja disabilitas mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) yang disesuaikan dengan kategori pekerja penerima upah atau bukan penerima upah dengan variasi iuran yang sangat terjangkau mulai dari Rp 16.800/bulan, Rp 18.000/bulan, Rp 20.800/bulan tergantung dengan tingkat risiko pekerja dan jumlah upah yang dilaporkan.

2. **Harga (*Price*)**

Harga merupakan satu hal yang paling mendasar. Harga dapat mempengaruhi serta memberikan dampak terhadap minat peserta. Harga yang tepat dan sesuai dapat menarik peserta baru, akan tetapi juga akan melihat kualitas dan mutu dari produk yang dimiliki oleh BPJS

Ketenagakerjaan. Pada BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program yang masing-masing harga berbeda, berikut rinciannya:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

besar iuran penerima upah (PU) mulai 0,24% - 1,74% (berdasarkan tingkat risiko pekerjaan) dari upah yang dilaporkan misal :

- 1) untuk risiko sangat rendah 0,24% dengan gaji Rp 2.000.000
- 2) maka iurannya : $0,24\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp } 4.800$
- 3) untuk risiko rendah 0,54% dengan gaji Rp 2.000.000 maka iurannya : $0,54\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp } 10.800$
- 4) untuk risiko sedang 0,89% dengan gaji Rp 2.000.000 maka iurannya : $0,89\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp } 17.800$
- 5) untuk risiko tinggi 1,27% dengan gaji Rp 2.000.000 maka iurannya : $1,27\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp } 25.400$
- 6) untuk risiko sangat tinggi 1,74% dengan gaji Rp 2.000.000 maka iurannya : $1,74\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp } 34.800$
- 7) besar iuran bukan penerima upah (BPU) 1% dari upah yang dilaporkan
- 8) misal : upah Rp 2.000.000 maka $1\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp. } 20.000$
- 9) besar iuran jasa konstruksi (Jakon) mulai dari 0,21% berdasarkan nilai proyek
- 10) misal : upah Rp 2.000.000 maka $0,21\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp. } 4.200$
- 11) besar iuran pekerja migran Indonesia (PMI) Rp 370rb untuk 2 program yaitu JKK dan JKM.

b. Jaminan Kematian (JKM)

- 1) besar iuran penerima upah (PU) 0,3% misal : upah Rp 2.000.000 maka $0,3\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp. } 6.000$
- 2) besar iuran bukan penerima upah (BPU) Rp6.800
- 3) besar iuran jasa konstruksi (Jakon) mulai dari 0,21% misal : upah Rp 2.000.000 maka $0,21\% \times \text{Rp } 2.000.000 = \text{Rp. } 4.200$

- 4) besar iuran pekerja migran Indonesia (PMI) Rp 370rb untuk 2 program yaitu JKK dan JKM
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- 1) besar iuran penerima upah (PU) 2% pekerja 3,7% perusahaan
misal : upah karyawan Rp 2.000.000
 - 2) maka perusahaan 3,7% x Rp 2.000.000 = Rp. 74.000
 - 3) karyawan 2% x Rp 2.000.000 = Rp. 40.000 Total yang harus di bayar perusahaan : Rp 74.000 + Rp 40.000 = Rp 114.000
 - 4) besar iuran bukan penerima upah (BPU) 2% misal : upah Rp 2.000.000 maka 2% x Rp 2.000.000 = Rp. 40.000
 - 5) besar iuran pekerja migran Indonesia (PMI) Rp50rb-Rp600rb.
- d. jaminan pension
- 1) besar iuran penerima upah (PU) 1% pekerja 2% perusahaan.
misal : upah Rp 2.000.000 maka perusahaan 2% x Rp 2.000.000 = Rp. 40.000
 - 2) karyawan 1% x Rp 2.000.000 = Rp. 20.000 Total yang harus di bayar perusahaan : Rp 40.000 + Rp 20.000 = Rp 60.000
 - 3) Untuk jaminan pensiun maksimal upah yang dijadikan perhitungan adalah Rp 7.000.000, jika karyawan bergaji di atas Rp 7.000.000 maka iuran tetap sebesar 3% dari Rp 7.000.000 yaitu :
 - 4) misal : perusahaan 2% x Rp 7.000.000 = Rp. 140.000
 - 5) karyawan 1% x Rp 7.000.000 = Rp. 70.000 Total yang harus di bayar perusahaan : Rp 140.000 + Rp 70.000 = Rp 210.000
- Perbandingan harga dengan BPJS Kesehatan :
- a) Iuran kelas 1 perbulan Rp 80.000
Peserta BPJS Kesehatan kelas 1 memiliki kewajiban membayar iuran sebesar Rp 80.000nperbulan per orang. Jika anggota keluarga yang terdaftar sebanyak 5 orang maka iuran yang wajib perbulan sebesar Rp 400.000 per KK. Sebab anggota keluarga memilih kelas 1 maka keseluruhan keluarga terdaftar di kelas 1

juga. Tidak boleh berbeda kelas antara anggota satu dengan yang lainnya, maka dari itu harus disesuaikan dengan kepala keluarga.

- b) iuran kelas 2 perbulan Rp 51.000
iuran yang harus di bayar setiap bulan untuk kelas 2 sebesar Rp 51.000 per orang perbulan. Peserta BPJS dengan iuran kelas 2 maka memilih hak untuk dirawat dikamar kelas 2, peserta kelas 2 dapat mengajukan naik kelas jika diperlukan dengan membayar selisih biaya yang di tanggung BPJS Kesehatan.
- c) iuran kelas 3 perbulan Rp 25.500
iuran kelas 3 pada BPJS Kesehatan sebesar Rp 25.500 per orang perbulan. Jika anggota keluarga terdiri dari 6 orang maka biaya yang harus dibayarkan setiap bulan sebesar Rp 153.000. Hak kamar inap juga disesuaikan dengan kelas iuran peserta yaitu kamar perawatan kelas 3. Apabila ingin mengajukan naik kelas maka selisih biaya akan ditanggung pribadi

3. Lokasi (*Place*)

Tempat atau lokasi suatu perusahaan sangat menentukan bagaimana perusahaan tersebut dikenal oleh masyarakat luas. Tempat juga akan mempengaruhi peningkatan peserta serta produk yang ditawarkan. BPJS Ketenagakerjaan berlokasi di Jl. Perak Timur Nomor 82, Perak Timur, Kecamatan Pabean Cantikan, Surabaya.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan terletak di Jl. Perak Timur Nomor 82, Perak Timur, Kecamatan Pabean Cantikan, Surabaya yang merupakan jalan raya utama dan cukup strategis untuk dijangkau masyarakat luas.

- a. Parkir yang cukup dan nyaman memudahkan akses bagi peserta.
- b. Berlokasi Strategis yang mudah dijumpai oleh peserta.
- c. Bentuk fisik/bangunan kantor BPJS Ketenagakerjaan sudah dilengkapi dengan fasilitas yang modern seperti AC, CCTV dan komputerisasi.

4. **Promosi (*Promotion*)**

Promosi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan selain lewat media iklan, brosur, spanduk, baliho dan video iklan serta website. BPJS Ketenagakerjaan sering melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan dalam rangka seminar perlindungan sosial tenaga kerja. Dan juga BPJS Ketenagakerjaan sering melakukan sosialisasi diseluruh penjurur, dalam rangka memperkenalkan manfaat BPJ Ketenagakerjaan bagi para pekerja formal maupun informal. Kegiatan ini sebagai wujud komitmen dalam mejaring mitra kerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada mitra kerja BPJS Ketenagakerjaan.

5. **People**

Seiring dengan kemajuan pertumbuhan kinerja perusahaan, pertumbuhan karyawan merupakan salah satu aspek strategis yang memegang peranan penting dalam laju gerak kinerja perusahaan di masa kini dan mendatang BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memperhatikan peningkatan kualitas karyawan dari sisi kompetensi saja, akan tetapi juga memperhatikan pentingnya komposisi karyawan sesuai dengan kebutuhan pengembangan perusahaan. Pelayanan yang dilakukan oleh pihak BPJS sangat ramah dan sopan sehingga membuat para peserta/nasabah menjadi lebih nyaman dan bisa lebih terbuka dengan customer servisennya.

BPJS Ketenagakerjaan juga menciptakan inovasi baru untuk pelayanannya dengan melakukan pengembangan terhadap kanal-kanal layanan demi mengikuti perkembangan teknologi informasi berbasis digital. Hal ini dilakukan agar masyarakat mendapat pelayanan yang cepat, mudah dan pasti. Pada BPJS Ketenagakerjaan memiliki dua layanan. Pertama yaitu layanan fisik, yang merupakan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan. Kedua yaitu layanan digital, yang dapat diakses peserta atau calon peserta melalui aplikasi atau website BPJS Ketenagakerjaan

6. **Proses (*Process*)**

Proses merupakan gabungan semua aktivitas, umumnya terdiri dari prosedur, jadwal pekerjaan, mekanisme, aktivitas dan hal-hal lain dimana jasa dihasilkan dan disampaikan kepada konsumen. Proses untuk menjadi peserta pada BPJS Ketenagakerjaan meliputi pihak pemasaran dalam BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi kepada masyarakat selanjutnya calon peserta mengisi formulir pendaftaran tenaga kerja, setelah itu BPJS Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap formulir tersebut, bila dianggap sudah memenuhi syarat maka peserta dapat membayar iuran, maka sejak saat itu calon peserta sudah dinyatakan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Adapula inovasi baru yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk calon peserta yang akan mendaftar untuk menjadi peserta pada BPJS Ketenagakerjaan melalui online yaitu dengan cara membuka situs resmi BPJS Ketenagakerjaan klik tombol daftarkan saya ketika ada pertanyaan “ingin mendaftar sebagai?” keluar, pilih perusahaan (pemberi kerja), lalu masukkan email perusahaan pada laman registrasi, tunggu email pemberitahuan masuk, selanjutnya bawa syarat-syarat yang sudah disiapkan ke kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat.

7. *Physical Evidence*

Bukti fisik adalah wujud nyata yang ditawarkan kepada peserta ataupun calon peserta yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak yaitu tempat dari BPJS Ketenagakerjaan yang menarik brosur, banners, baliho, internet, perabotan, seragam dari karyawan, kartu nama, penataan ruangan atau gedung yang menarik, kendaraan operasional yang memadai, dan sebagainya. Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjung Perak juga menyediakan Mushola untuk para karyawan maupun peserta, terdapat ruang khusus untuk ibu menyusui, dan tempat bermain anak. Pada BPJS Ketenagakerjaan juga terdapat AC yang memadai dan ruang pelayanan yang sangat menarik.

Menurut Kotler (2012) pemasaran adalah : ”Suatu proses sosial dengan mana individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka

butuhkan dan inginkan dengan menciptakan dan mempertukarkan produksi dan nilai dengan individu dan kelompok lainnya”. Semakin pandai pihak pemasar memasarkan produk yang diperdagangkan, maka akan semakin cepat untuk mencapai sukses dan terpenuhi target. Dalam proses pemasaran, teknik dan strategi yang digunakan adalah bagian penting yang harus dikuasai dan diterapkan oleh pihak pemasar, dalam rangka upaya menyakinkan calon pembeli, memberikan kemudahan dalam bertransaksi dan dapat memberikan layanan yang memuaskan.

Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu oleh Otemusu, Herlina, Prasetyawati, Fayshal dan Medyawati yang menyatakan bahwa strategi pemasaran berdasarkan *marketing mix* yaitu promosi, produk, harga, lokasi, *people*, proses, *physical evidence* dapat meluaskan jangkauan calon peserta serta dapat meningkatkan jumlah nasabah dengan baik.

2.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Jumlah Kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang berminat untuk membeli produk pada BPJS Ketenagakerjaan, dari minat tersebut maka akan mempengaruhi peningkatan jumlah kepesertaan. Faktor-faktor tersebut adalah:

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan dari peserta untuk membeli produk BPJS Ketenagakerjaan, sangat penting diperhatikan oleh pihak pemasar demi kelangsungan dan tetap eksisnya BPJS Ketenagakerjaan. Diminati atau tidaknya suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sifatnya psikologis yang menyangkut aspek-aspek perilaku, sikap dan selera. Dan bukan hanya faktor psikologis saja, ada

banyak faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat masyarakat dalam menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah konsumsi, pendapatan, produk, lokasi, pelayanan, promosi dan kesadaran masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang pemasaran, faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan jumlah peserta adalah promosi, harga, *people*

dan *physical evidence*. Dalam memasarkan suatu produk, setiap lembaga memiliki strategi masing-masing yang berbeda satu dengan yang lain akan tetapi tidak terlalu jauh beda. Strategi pemasaran yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sudah mencakup semua unsur *marketing mix*, akan tetapi strategi yang lebih menonjol terdapat pada strategi promosi.

BAB III
METODE PELAKSANAAN

3.1 Lokasi MBKM by Design FKM UNAIR

Tempat magang dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Surabaya Tanjung Perak yang beralamatkan di Jl. Perak Timur Nomor 82, Perak Timur, Kecamatan Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60164

3.2 Waktu Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR

Table III.1 Jadwal Kegiatan MBKM by Design FKM UNAIR di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya

Kegiatan	Waktu																							
	Agustus				September				Oktober				November				Desember							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Persiapan dan konsultasi dengan dosen																								
Penyusunan rancangan proposal magang terstruktur																								
Pemaparan rancangan proposalmagang terstruktur																								
Pelaksanaan Magang MBKM	Agustus				September				Oktober				November				Desember							

	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penerjunan dan orientasi mahasiswa di tempat magang																				
Pelaksanaan kegiatan magang untuk mencapai learning outcome																				
Pasca Pelaksanaan Magang	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan laporan magang																				
Seminar hasil magang																				

3.3 Metode Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR

Pelaksanaan magang mencakup beberapa aktivitas berikut:

1. Mempelajari proses orientasi atau pengenalan lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
2. Mengidentifikasi dan mempelajari struktur organisasi seluruh Departemen atau divisi program yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak
3. Mengidentifikasi dan mempelajari alur proses dan prosedur kerja pada setiap unit kerja seluruh departemen atau divisi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.

4. Mengidentifikasi penerapan program-program di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak atau seluruh program di bawah naungan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak
5. Mengidentifikasi proses monitoring dan evaluasi setiap bidang kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data selama kegiatan magang di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Surabaya Tanjung Perak dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, maupun kuisioner , sedangkan data dapat berupa data primer maupun data sekunder.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi / Mitra

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Hukum Publik yang kedudukannya langsung berada di bawah Presiden RI. Sejak didirikannya, BPJS Ketenagakerjaan mengalami perjalanan dan perubahan yang cukup panjang mulai dari perubahan nama, badan hukum, peraturan/regulasi, dll. Pertama kali didirikan, BPJS Ketenagakerjaan bernama PT Jamsostek (Persero).

PT Jamsostek (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa sebagai badan penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947, 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, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak 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.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). 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, 3 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, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

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

Kantor BPJS Ketenagakerjaan terbagi menjadi tiga yaitu Kantor Pusat, Kantor Wilayah, dan Kantor Cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Salah satu Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan adalah BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Tanjung Perak yang beralamat lengkap di Jl. Perak Timur No.82, Perak Timur, Kec. Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60164..

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan, dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi :

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.

4.1.2 Logo Perusahaan



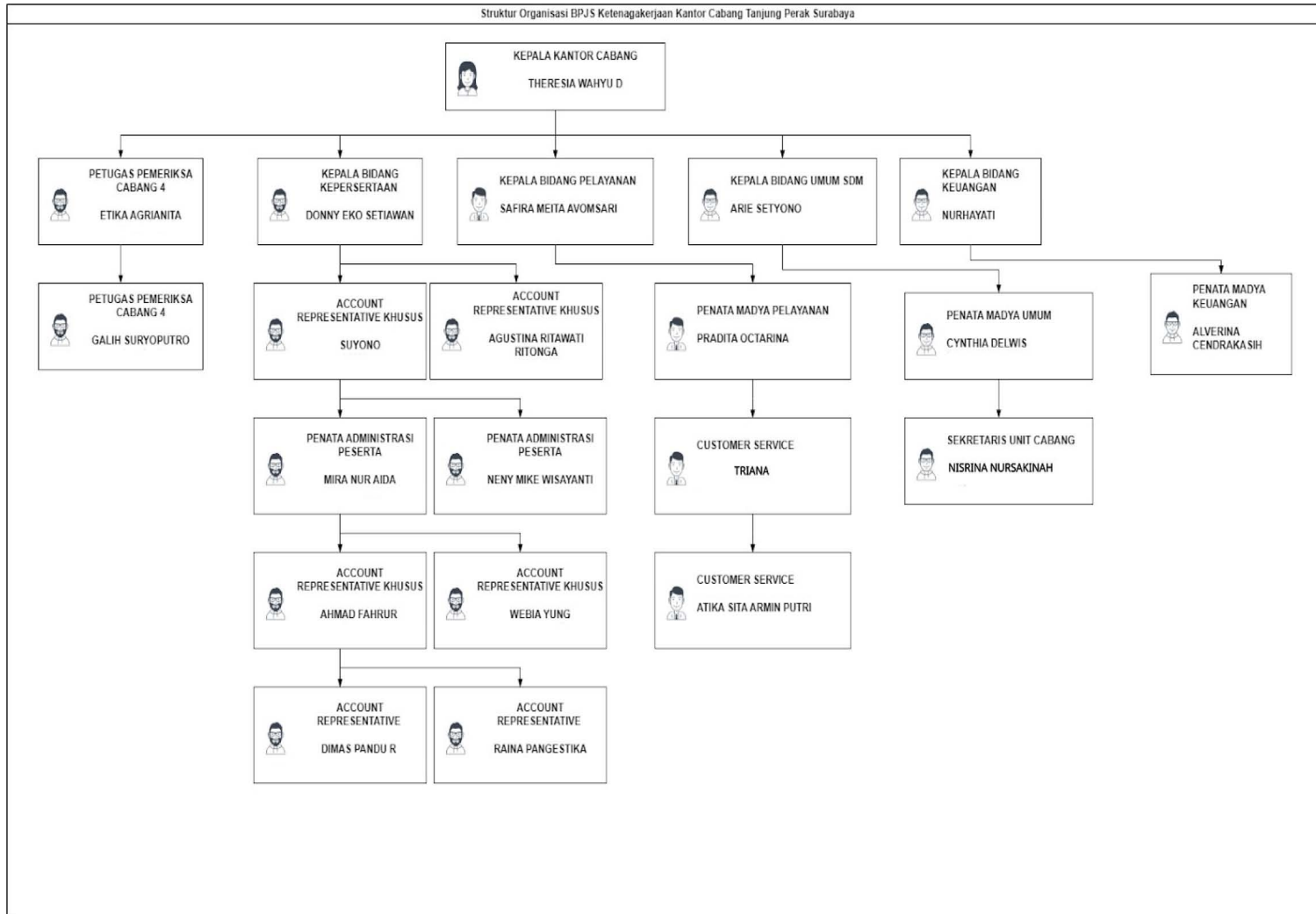
Gambar IV.1 Logo Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Logo perusahaan merupakan gambaran dari identitas sebuah perusahaan. Logo BPJS Ketenagakerjaan menggunakan empat warna berbeda yaitu biru, kuning, putih dan hijau. Penggunaan warna yang lebih beragam ini bukan sekedar agar logo baru initerlihat lebih menarik. Tapi, dibalik warna-warna tersebut mengandung nilai dan makna filosofis tertentu, yaitu :

1. Warna biru pada logo BPJS Ketenagakerjaan melambangkan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, percaya diri, kepintaran iman, keberanian dan keunggulan.
2. Warna kuning pada logo BPJS Ketenagakerjaan melambangkan keoptimisan, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih positif.
3. Warna putih di logo BPJS Ketenagakerjaan melambangkan keamanan, kesucian, kebersihan, kesempurnaan dan sebagai simbol kebaikan.
4. Warna hijau pada logo BPJS Ketenagakerjaan melambangkan pertumbuhan, harmonisasi, kesegaran, stabilitas dan ketahanan

4.1.3 Struktur Organisasi Instansi / Mitra

Struktur organisasi merupakan suatu susunan yang terstruktur dari berbagai bidang-bidang kerja dalam sebuah organisasi. Dengan adanya organisasi, maka akan terlihat pembagian kerja dan mengetahui spesialisasi atau peran khusus yang dimiliki dari sebuah pekerjaan serta dapat mempermudah setiap masingmasing bidang dengan jelas.



Surabaya Tanjung Perak sebagai berikut:

Adapun struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang

Gambar IV.2 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas Karyawan

1. Kepala Kantor Cabang

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan di unit kerjanya.
- b. Merencanakan dan menetapkan kebijakan operasional di kantor cabang.
- c. Menyerahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.
- d. Mengarahkan dan mengendalikan kebijakan terhadap personil, sarana dan prasarana kerja untuk kelancaran usaha.

2. Kepala Bidang Pemasaran

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya dibidangnya. Menyusun program pemasaran (dalam rangka pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, sebagai acuan kegiatan operasional.
- b. Mengkoordinasikan implementasi program pemasaran dibidang jasa konstruksi dan sektor informal serta memantau tingkat pencapaian, untuk memastikan target kepesertaan tercapai dengan efektif.
- c. Menerapkan program pengelolaan kepesertaan dicabang, untuk memberikan nilai tambah bagi peserta yang sudah terdaftar.
- d. Melaksanakan kegiatan pemasaran, guna meningkatkan perluasan kepesertaan sesuai target.
- e. Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pemasaran. Melakukan pertemuan kelompok serta kunjungan dalam rangka kepesertaan program khusus (sektor informal dan jasa konstruksi).

f. Menerima pendaftaran proyek dan peserta sektorin formal.

3. Kepala Bidang Keuangan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang keuangan, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya.

4. Kepala Bidang Umum & SDM

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan karyawan serta perkembanganya untuk optimalisasi kegiatan kantor cabang.

b. Mempersiapkan pelaksanaan diklat sesuai batas kewenangan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan karyawan.

c. Memastikan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana kerja, administrasi dan kerumahtangga untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

d. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang SDM & Umum, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya dibidangnya.

5. Kepala Bidang Pelayanan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang Pelayanan, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidang Pelayanannya.

b. Mengkoordinasikan proses penetapan jaminan, guna memperoleh besaran jaminan yang akurat.

c. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan bagi peserta, agar sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

d. Mengkoordinasikan penyelesaian keluhan peserta, guna meningkatkan kepuasan peserta.

e. Memantau kinerja petugas pelayanan (Customer Service), untuk memastikan terpenuhinya standar pelayanan yang telah ditetapkan.

- f. Menyusun laporan kegiatan guna mendukung penyusunan laporan kegiatan cabang.
- g. Mengkoordinasikan penyelesaian klaim terhadap waktu dan mengendalikan pelayanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta.
- h. Mengkoordinasikan kegiatan verifikasi berkas penetapan jaminan.
- i. Mengendalikan kasus klaim yang belum / tidak ditindaklanjuti oleh peserta untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

4.2 Pembelajaran Pencapaian Learning Outcome Mata Kuliah

4.2.1 Mata Kuliah Analisis Kebijakan Kesehatan

Pada lingkup mata kuliah ini, mahasiswa hanya diberikan sedikit informasi mengenai kebijakan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya. Pada hal ini, dinyatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya merupakan kantor cabang, sehingga sebagian besar kebijakan yang ada berasal dari kantor pusat dan sebagai kantor cabang, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya mengikuti dari kantor pusat. Mahasiswa tidak melaksanakan kegiatan yang bersentuhan dengan lingkup mata kuliah ini selama melaksanakan kegiatan MBKM by Design FKM Unair.

1. Kebijakan level makro, meso, dan mikro yang berlaku di organisasi

Kebijakan level makro:

- a) Kebijakan pemerintah dalam hal penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang diterapkan mulai Februari 2022
- b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan

Kebijakan level meso:

- a) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Bentuk Kartu, Sertifikat Kepesertaan, dan Formulir Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pedoman Pembayaran Dana Iuran Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Kebijakan level mikro:

- a) Program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja
- b) Perlindungan bagi tenaga kerja yang direkrut melalui pelaksana penempatan tenaga kerja

2. Cara organisasi dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan yang berlaku

Proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan telah ditentukan oleh peraturan Kantor Pusat. Diadakan evaluasi setiap 2 tahun sekali atas implementasi kebijakan tersebut apakah masih layak atau perlu adanya perubahan tentunya melalui kajian

4.2.2 Mata Kuliah Manajemen Stratejik di bidang kesehatan

Pada lingkup mata kuliah ini, mahasiswa hanya diberikan sedikit informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan mata kuliah tersebut di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya. Pada hal ini, dinyatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya merupakan kantor cabang, sehingga BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya mengikuti dari kantor pusat. Mahasiswa tidak melaksanakan kegiatan yang bersentuhan dengan lingkup mata kuliah ini selama melaksanakan kegiatan MBKM by Design FKM Unair.

1. Cara penyusunan visi, misi, strategi organisasi

Visi :

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan, dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi :

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.

2. Strategi Organsiasi

BPJS Ketenagakerjaan dalam proses transformasi digital memiliki rencana strategis yang disebut dengan AGILE yang merupakan akronim dari Adaptive, Growth, Innovative, Loyal, & Excellence. AGILE ini menjadi fokus target yang akan dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan terbaik dan merupakan pondasi capaian dalam kurun waktu 2021-2026.

1. *Adaptive* (Tahun 2021-2022)

BPJS Ketenagakerjaan dalam merespons perkembangan dunia digital saat ini telah melakukan transformasi pelayanan menuju digitalisasi, secara bertahap dan pasti BPJS Ketenagakerjaan melakukan perubahan pelayanan dari konvensional menuju pelayanan digital dengan terus melakukan penyesuaian yang didasarkan pada kebutuhan serta kemudahan peserta. BPJS Ketenagakerjaan telah meluncurkan beberapa aplikasi layanan digital seperti BPJSTKU, layanan tanpa kontak fisik (Lapak Asik) yaitu layanan yang diperuntukkan pada saat pandemi Covid-19, dan yang paling termutakhir Jamostek Mobile (JMO).

2. *Growth* (Tahun 2023)

Target BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2023 sampai dengan 2026 adalah pertumbuhan peserta BPJS Ketenagakerjaan, dengan melakukan transformasi digital, BPJS

Ketenagakerjaan diharapkan mampu memperluas cakupan dan meningkatkan kepesertaannya.

3. *Innovative & Loyal* (Tahun 2024)

Menjawab dinamisasi era digital yang sangat cepat, inovasi menjadi kebutuhan utama, baik secara sistem, teknologi maupun SDM. Inovasi yang disesuaikan dengan kondisi di era digital serta loyalitas memberikan pelayanan yang mengedepankan keamanan, kemudahan dan efisien merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan. 250

4. *Excellence* (Tahun 2025 – 2026)

Excellence merupakan target yang hendak dicapai dalam rencana strategis BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2025 – 2026. Di mana BPJS Ketenagakerjaan saat ini terus berupaya mewujudkan pelayanan yang mengedepankan kemudahan, kemanan dan efisien kepada peserta dan mitra kerjanya sebagai bentuk kesiapan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan transformasi digital. Ke depan, dalam hal pelayanan, BPJS Ketenagakerjaan akan menghadirkan basis data yang valid, transparan, dan dengan sistem pelayanan yang terintegrasi.

3. Cara melakukan analisis lingkungan eksternal dan internal organisasi

Cara melakukan analisis lingkungan eksternal dan internal BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan sumber yang telah disediakan:

Analisis Lingkungan Eksternal:

1. Identifikasi faktor-faktor di luar BPJS Ketenagakerjaan yang mempengaruhi kelangsungan bisnis.
2. Analisis situasi ekonomi, politik, sosial, teknologi, dan lingkungan hukum.

3. Identifikasi peluang dan ancaman yang muncul dari lingkungan eksternal.
4. Menggunakan alat analisis seperti analisis PESTLE (Politik, Ekonomi, Sosial, Teknologi, Lingkungan, dan Hukum) dan Analisis industri untuk menganalisis lingkungan eksternal.

Dalam artikel disebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan melakukan analisis lingkungan eksternal dengan menggunakan analisis PESTLE. BPJS Ketenagakerjaan mengidentifikasi faktor-faktor seperti perubahan regulasi, perubahan teknologi, dan perubahan sosial yang mempengaruhi kelangsungan bisnis. BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan analisis industri untuk memahami persaingan di sektor jaminan sosial ketenagakerjaan.

Table IV.1 Analisis Lingkungan Internal

2. INTERNAL	
<i>Strength</i> (Kekuatan)	
Modal	Aset tetap yang terdiri dari Tanah, Bangunan, Kendaraan Dinas, dan Peralatan Kantor.
Saluran Distribusi	Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan berada di setiap daerah kabupaten.
Sistem Informasi	Memiliki Electronic Payment System.
Sumber Daya Manusia	Kualitas SDM yang memadai baik untuk staf kantor maupun kualitas kantor.
Peran Pemerintah	Sebagai pembuat Undang-Undang dan Kebijakan yang mengikat.
Promosi Budaya	Menggunakan promosi melalui media online, offline, elektronik maupun cetak.
Perusahaan	Memiliki visi dan 4 misi serta nilai perusahaan yang bagus.
<i>Weakness</i> (Kelemahan)	

<i>Positioning</i>	Masyarakat masih bingung membedakan BPJS Ketenagakerjaan dengan BPJS Kesehatan.
<i>Branding</i>	<i>Branding</i> masih lemah di benak masyarakat.
Pelayanan	Masih ada kekurangan dari pelayanan dan keluhan dari masyarakat.
EKSTERNAL	
<i>Opportunities (Peluang)</i>	
Demografi	Penambahan jumlah penduduk.
Perkembangan Ekonomi	Kebijakan perekonomian yang mulai diperbaiki pemerintah.
Ketersediaan Akses Internet	Akses pengguna internet semakin baik dari waktu ke waktu.
Lingkungan	Tingkat pendidikan yang relatif tinggi.
Gaya Hidup	Perubahan pola pikir tentang perencanaan masa depan.
Pertumbuhan Lapangan Usaha Baru	Pertumbuhan lapangan usaha baru.
Legilitas Pemerintah	Kebijakan yang dikeluarkan langsung oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang.
<i>Threat (Ancaman)</i>	
Persaingan	Keberadaan industri asuransi lain bertambah.
Produk Pengganti	Produk pengganti jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
Stabilitas Ekonomi	BPJS Ketenagakerjaan milik pemerintah, sehingga stabilitas ekonomi negara sangat berpengaruh terhadap BPJS.
Kepercayaan Konsumen	Persepsi negatif masyarakat terhadap jaminan sosial di Indonesia.

1. Identifikasi faktor-faktor di dalam BPJS Ketenagakerjaan yang mempengaruhi kelangsungan bisnis.
2. Analisis kekuatan dan kelemahan BPJS Ketenagakerjaan.

3. Identifikasi sumber daya manusia, produksi, pemasaran, keuangan, teknologi, dan penelitian dan pengembangan.
4. Menggunakan alat analisis seperti analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) untuk menganalisis lingkungan internal.

Berdasarkan hasil observasi dan menganalisis SWOT penulis menyusun tabel sebagai berikut bahwa terdapat identifikasi pada faktor internal dan faktor eksternal pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak diberi bobot dan rating. Susunan tabel berikut merupakan hasil analisis yang dapat digunakan dalam pelaksanaan strategi pengembangan.

Setelah selesai dengan analisis internal dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak maka tahapan selanjutnya adalah akan dilakukan perhitungan bobot dari sisi eksternal BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak dengan menggunakan EFAS (Matric Eksternal strategic Factor Analisis Summary) tujuannya adalah untuk melihat peluang dan ancaman dari BPJS Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak lihat tabel dibawah ini.

Dalam artikel disebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan melakukan analisis SWOT untuk menganalisis lingkungan internal. BPJS Ketenagakerjaan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal seperti sistem informasi yang terintegrasi dan keterbatasan dana program jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan juga mengidentifikasi peluang dan ancaman internal seperti peningkatan jumlah peserta dan perubahan regulasi.

4. Budaya organisasi dan cara membangun budaya organisasi

BPJS Ketenagakerjaan memiliki nilai budaya Iman Ethika (ekselen, teladan, harmoni, integritas, kepedulian dan antusias) yang diyakini dan diterapkan dalam BPJS Ketenagakerjaan secara berkesinambungan yang dijadikan sebagai acuan dan tercermin

dalam kode etik BPJS Ketenagakerjaan di seluruh lini dan aspek pengelolaan usaha untuk mencapai tujuan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam proses operasionalnya sehari-hari serta menerapkan program Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai rasa tanggung jawab perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan di sekitar perusahaan itu berada.

5. Pendekatan organisasi dalam pengendalian kinerja menggunakan balanced scorecard

Table IV.2 Pendekatan organisasi dalam pengendalian kinerja menggunakan balanced scorecard

<i>Perspective</i>	<i>Perspective Strategic Objectives</i>	<i>KPI (Key Performance Indicator)</i>
Financial	Menjaga keberlangsungan BPJS Ketenagakerjaan	Kontribusi
	Meningkatkan Dana dan Pendapatan Investasi	Aset Dalam Pengelolaan Hasil Investasi
	Mengoptimalkan cost management	Rasio Biaya
Customer	Memperluas cakupan keanggotaan	Jumlah anggota aktif Pangsa Cakupan Penerima Upah Pangsa Cakupan bagi Bukan Penerima Upah
	Sederhana, Ramah, Modern, dan Memberikan Manfaat Tambahan	Kepuasan Customer Tingkat pengaduan dibandingkan dengan total klaim
Internal	Sistem inspeksi yang efektif	Tingkat kepatuhan anggota
	Memperluas penggunaan inisiatif e-bisnis	Rata-rata anggota yang menggunakan fitur layanan digital

	Gerakan Nasional Keamanan Buruh	Ekuitas Merek
	Tata kelola & manajemen risiko yang efektif	Indeks Tata Kelola Pemerintahan yang Baik
	Investasi penciptaan nilai	Risiko Tingkat Maturitas Jumlah anak perusahaan yang dikelola
Learning & Growth Perspective	Menjadi mitra strategis	Rasio kesiapan kerja strategis
	Sangat baik sebagai Operasi HC	Indeks Kepuasan Karyawan
	Menjadi “organisasi pembelajar”	Universitas Korporat & Pembelajaran Budaya
	Membangun kepemimpinan di setiap level	Indeks Kepemimpinan Karyawan
	IT sebagai tulang punggung Keunggulan Operasional & Layanan	Tingkat kesiapan IT

Menurut Luis dan Biromo (2007:16), balanced scorecard adalah suatu alat manajemen kinerja yang dapat membantu organisasi untuk menerjemahkan visi dan strategi ke dalam aksi dengan memanfaatkan sekumpulan indikator finansial, non finansial yang kesemuanya terjalin dalam suatu hubungan sebab akibat. Menurut Dr. Robert Kaplan dan David Norton dari Harvard Business School (1990), balanced scorecard yaitu sebuah metode alternatif yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja perusahaan secara lebih komprehensif, tidak hanya terbatas pada kinerja keuangan, namun meluas ke kinerja non keuangan, seperti perspektif pelanggan, Proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Menurut Dr. Robert Kaplan dan David Norton dari Harvard Business School (1990), balanced scorecard yaitu sebuah metode

alternatif yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja perusahaan secara lebih komprehensif, tidak hanya terbatas pada kinerja keuangan, namun meluas ke kinerja non keuangan, seperti perspektif pelanggan, Proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

6. Proses cascading target kinerja organisasi

Proses cascading target kinerja organisasi BPJS Ketenagakerjaan melibatkan beberapa langkah untuk menjaga kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diidentifikasi dari informasi yang tersedia:

- a) Penjabaran kinerja dari atas ke bawah (cascading top-down) mengidentifikasi-kan indikator kinerja untuk individu mulai dari Pejabat Pimpinan Tinggi dan diturunkan secara berjenjang ke unit kerja di bawahnya sampai pada jajaran pegawai.
- b) SKP Pejabat Pimpinan Tinggi menjadi acuan untuk menurunkan rencana kinerja kepada pegawai di unit kerja mulai dari tingkat atas sampai ke bawah. Prinsip utama dalam menurunkan rencana kinerja adalah seluruh pegawai memiliki kontribusi pada pencapaian sasaran dan rencana kinerja atasannya, dan kontribusi tersebut nyata, dapat diukur.
- c) Penyusunan Matriks Pembagian Peran dan Hasil merupakan tahapan penting dalam melakukan cascading target kinerja karyawan dan matriks tersebut merupakan alat bantu krusial bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pengelola Kinerja untuk memastikan penyelarasan kinerja telah dilakukan dengan tepat.

4.2.3 Mata Kuliah Pemasaran jasa di bidang kesehatan

Mata kuliah ini mengkaji tentang perkembangan konsep pemasaran bidang kesehatan, perkembangan konsep pemasaran bidang kesehatan, strategi dan taktik pemasaran jasa dibidang kesehatan, perilaku pelanggan, pemasaran internal dan pemasaran interaktif, customer relationship marketing (CRM), brand (merek). Fokus utama

dari mata kuliah ini adalah penerapan strategi pemasaran untuk organisasi dan institusi yang beroperasi di sektor kesehatan, termasuk rumah sakit, klinik, perusahaan farmasi, lembaga asuransi kesehatan, dan penyedia layanan kesehatan lainnya. Untuk mengetahui dan dapat mengelola dan memasarkan layanan kesehatan dengan mempertimbangkan keunikan dan tantangan dalam industri ini.

Mata kuliah Pemasaran jasa dalam bidang kesehatan membahas strategi dan konsep-konsep pemasaran yang khusus diterapkan dalam konteks layanan kesehatan. Ini mencakup pemahaman tentang kebutuhan dan preferensi pelanggan, segmentasi pasar, dan pengembangan program pemasaran untuk layanan kesehatan. Sedangkan Program BPJS Ketenagakerjaan, melalui layanan jaminan sosial kesehatan, juga membutuhkan pendekatan pemasaran yang efektif. Mereka perlu mempromosikan manfaat dan keunggulan program mereka kepada para pekerja dan perusahaan agar lebih banyak orang yang mendaftar dan menggunakan layanan tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan perlu terlibat dalam kegiatan promosi untuk meningkatkan kesadaran peserta tentang manfaat dan ketersediaan layanan kesehatan. Mereka juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan edukasi mengenai hak dan kewajiban peserta terkait dengan program jaminan sosial kesehatan. Dengan memahami prinsip-prinsip pemasaran jasa kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dapat meningkatkan efektivitas promosi, membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan, dan menciptakan citra positif yang mendukung keberlanjutan program jaminan sosial kesehatan.

1. Strategi pemasaran organisasi, dan cara penyusunannya (segmenting, targeting, positioning)

Menurut Sunyoto (2014:32), pemasaran adalah suatu sistem dari kegiatan bisnis yang dirancang untuk merencanakan, menentukan harga, promosi dan mendistribusikan barang-barang yang dapat memuaskan

keinginan konsumen dan mencapai pasar sasaran serta tujuan perusahaan.

Segmentasi dan Targeting

Wilayah/Daerah yang Akan Dijangkau BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Tanjung Perak memiliki sasaran peserta di daerah Surabaya dan sekitarnya, khususnya Tanjung Perak.

Positioning

Produk/jasa dari BPJS Ketenagakerjaan memiliki spesifikasi tersendiri dibandingkan produk/jasa pesaing. Jika dibandingkan dengan BPJS Kesehatan yang memiliki sasaran target masyarakat umum, BPJS Ketenagakerjaan memiliki produk/jasa yang lebih spesifik yaitu hanya dikhususkan untuk masyarakat pekerja. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki spesifikasi yang berbeda dibandingkan dengan produk/jasa serupa yang ditawarkan oleh perusahaan lain dimana jika dilihat dari sisi iuran, tergolong relatif murah.

2. Taktik pemasaran (differensiasi dan branding)

Strategi pemasaran BPJS Ketenagakerjaan adalah strategi 345

- 3 strategi : intensifikasi, ekstensifikasi, retensi
- 4 fokus : ekosistem desa , ekosistem pasar, e-commerce & UKM, pekerja rentan
- 5 engine : keagenan, tokoh, supply chain, auto debit, kepatuhan

3. Bauran pemasaran (7P)

BPJS Ketenagakerjaan melakukan *approach* kepada pelanggannya dengan melakukan sosialisasi. Berdasarkan dari observasi mahasiswa/i saat melaksanakan MBKM by Design FKM Unair, bagian pemasaran akan melakukan sosialisasi ke berbagai pihak untuk menarik masyarakat agar bergabung dan mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Bagian pemasaran biasanya akan melakukan sosialisasi dengan mendirikan booth pada hari Minggu di saat ada kegiatan *car free day* yang dilaksanakan di Taman Bungkul, Surabaya. Bagian pemasaran biasanya juga melakukan sosialisasi dengan mendatangi pasar-pasar

yang ada di sekitar wilayah kerjanya dengan cara person to person. Bagian pemasaran juga melakukan *approach* kepada target nya dengan melakukan sosialisasi di satu waktu pada satu tempat, misalnya melakukan sosialisasi di RW X untuk kader RW X pada hari Sabtu. Berdasarkan observasi mahasiswa/i, *approach* terakhir yang dilakukan ialah mendatangi perusahaan yang menjadi target dan langsung melaksanakan sosialisasi kepada pihak perusahaan yang menjadi target tersebut.

- a) product : 5 program BPJSTK sesuai dengan Undang2 yaitu jaminan sosial ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP, JKP)
- b) price : Iuran sesuai dengan PP 44 , PP 45, dan PP 46 (sesuai persentase pemberi kerja dan pekerja)
- c) place : BPJSTK memiliki 123 cabang di seluruh Indonesia
- d) promotion : Teknik perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan target pekerja formal dan informal dengan sosialisasi masif kepada Non ASN maupun swasta
- e) people : Dilakukan pelatihan dan pengembangan bagi setiap lini karyawan serta evaluasi terkait kinerja SDM
- f) *physical evidence* : *Physical evidence* BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan aturan yang terbaru yaitu *new Service Blue Print* yaitu mulai dari tata letak lay out gedung maupun ruang layanan
- g) *process* : BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan proses alur pendaftaran dan pelayanan klaim sesuai aturan yang berlaku
- h) alur klaim :
 - 1) klaim online : masuk ke web aplikasi klaim online, menyiapkan dokumen untuk di scan, verifikasi petugas, konfirmasi wawancara oleh petugas online, cair maksimal 5 hari kerja
 - 2) klaim manual langsung : datang ke kantor, menyerahkan dokumen ke petugas langsung, verifikasi petugas,

wawancara *face to face* oleh petugas, cair maksimal 5 hari kerja

- i) pendaftaran peserta
 - 1) peserta datang ke kantor untuk mendaftar
 - 2) peserta kolektif di perusahaan untuk mendaftar satu tempat kerja
 - 3) peserta mendaftar melalui aplikasi JMO

4. Tingkat kepuasan customer dan cara mengukur kepuasan customer

BPJS Ketenagakerjaan memberlakukan hasil penilaian peluasan pelanggan melalui e-survei setiap setelah selesai dilakukan pelayanan

5. Cara organisasi menjaga hubungan dengan pelanggan (CRM)

CRM dilakukan oleh pembina kepada perusahaan binaan khususnya kepada perusahaan kelas menengah dan besar dan prioritas kepada perusahaan dengan tenaga kerja terbanyak / iuran terbanyak, namun dapat dilaksanakan juga kepada perusahaan yang berpotensi memberikan kontribusi besar misalnya CSR

4.2.4 Mata Kuliah Sistem Informasi manajemen kesehatan dan Rumah Sakit

Dalam Mata kuliah Sistem Informasi Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit (SIMRS) Ini Membahas konsep dasar dari informasi, perkembangan teknologi informasi dan telekomunikasi (TIK) dan penerapannya untuk layanan pasien, administrasi dan manajemen rumah sakit serta bagaimana merancang dan menerapkan perencanaan strategik TIK ke dalam manajemen strategik rumah sakit. Fokus utama dari mata kuliah ini adalah pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan di bidang kesehatan. Mata Kuliah ini untuk merancang, mengelola, dan mengoptimalkan sistem informasi kesehatan yang mendukung operasi rumah sakit dan pelayanan kesehatan secara umum. dan juga diharapkan dapat mengintegrasikan pemahaman teknis dengan kebutuhan manajemen dan operasional di sektor kesehatan.

1. Sistem informasi manajemen yang berlaku di organisasi

Sesuai dengan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 mengenai BPJS, setiap perusahaan wajib mendaftarkan pegawainya ke BPJS Ketenagakerjaan. Sistem Informasi Pelaporan Perusahaan (SIPP) BPJS Ketenagakerjaan adalah aplikasi yang membantu perusahaan dalam mengelola administrasi peserta BPJS Ketenagakerjaan secara online, cepat, dan efisien. SIPP ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data kepesertaan, tenaga kerja, upah, dan penghitungan iuran secara cepat dan akurat. Berikut adalah beberapa keuntungan dan fitur dari SIPP BPJS Ketenagakerjaan: .

- a) Akses Online: SIPP merupakan aplikasi online, sehingga perusahaan dan karyawan dapat mengaksesnya dari mana saja dan kapan saja
- b) Mutasi Data: Setelah berhasil login, pengguna dapat melihat dan mengubah data mutasi, seperti tambah tenaga kerja, mengganti perjanjian penggunaan, dan mengatur perubahan data
- c) Laporan: SIPP memungkinkan pengguna untuk menciptakan laporan yang diperlukan untuk berbagai kegiatan, seperti mengawasi pembayaran iuran dan mengelola informasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang ada

Untuk mengakses SIPP BPJS Ketenagakerjaan, dapat membuka situs resmi SIPP di sipp.bpjsketenagakerjaan.go.id Setelah masuk ke form login, akan mendapatkan email yang berisi link untuk mengaktifkan akun pada aplikasi SIPP. Setelah mengaktifkan akun, dapat masuk dengan email dan password yang telah Anda daftarkan. Data kepesertaan tersebut seperti, data perusahaan, data tenaga kerja, data upah, hingga penghitungan iuran secara cepat dan akurat.

2. Mekanisme pengumpulan, penyimpanan dan pengolahan data menjadi informasi, dan pemanfaatannya

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya mengumpulkan data dari peserta dan perusahaan melalui sistem online dan aplikasi Jamsostek Mobile (JMO), menyimpan data dalam sistem

informasi manajemen dan dokumen fisik, mengolah data menjadi informasi dengan menggunakan sistem informasi manajemen, dan memanfaatkan informasi yang dihasilkan untuk meningkatkan pelayanan dan melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pelayanan.

3. Memahami alur data dan informasi

Sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan sudah online seindonesia, kantor pusat ,kantor wilayah , maupun kantor cabang dapat report data sesuai dengan batasan role masing-masing.

4. Melakukan analisis existing system yang ada di organisasi saat ini

Aplikasi SMILE di BPJS Ketenagakerjaan merupakan komponen perangkat lunak yang digunakan untuk menghubungkan suatu kegiatan operasional seluruh bidang kerja di BPJS Ketenagakerjaan. Pada saat membuka aplikasi tersebut harus menggunakan jaringan koneksi khusus dari pihak kantor, karena untuk aplikasinya sendiri memang di desain tidak menggunakan koneksi dari luar kantor dan semua data-data peserta di aplikasi smile tersimpan didalam media penyimpanan komputer.

4.2.5 Mata Kuliah Asuransi Kesehatan

Asuransi Kesehatan merupakan mata kuliah yang mempelajari mengenai konsep, prinsip, dan aplikasi asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan merupakan asuransi yang memberikan jaminan kepada tertanggung untuk mengganti setiap biaya pengobatan yang meliputi biaya perawatan di rumah sakit, biaya pembedahan dan biaya obat-obatan. Dalam asuransi kesehatan, manajemen risiko berkaitan dengan peristiwa penyakit yang bersifat tidak dapat diprediksi kapan terjadi dan seberapa besar biayanya. Cakupan pembelajaran yang didapatkan adalah kerjasama organisasi dengan asuransi kesehatan dan pengelolaan peserta asuransi kesehatan.

Aspek kesejahteraan pekerja yang dibahas dalam mata kuliah asuransi kesehatan melibatkan pemahaman mengenai bagaimana suatu program jaminan kesehatan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Program BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan

kesejahteraan pekerja melalui penyediaan perlindungan sosial termasuk dalam bidang kesehatan.

Konsep manajemen risiko dan keuangan dalam mata kuliah asuransi kesehatan turut relevan dengan BPJS Ketenagakerjaan. Program ini harus mengelola risiko finansial yang terkait dengan klaim kesehatan pekerja dan memastikan ketersediaan dana yang cukup. Mahasiswa dalam mata kuliah asuransi kesehatan akan memahami peran keuangan dan aktuaria dalam merancang skema pembiayaan yang berkelanjutan untuk jaminan kesehatan pekerja.

1. Kerjasama organisasi dengan asuransi Kesehatan

BPJS Ketenagakerjaan memiliki kerja sama dengan PT Nayaka Era Husada, yang merupakan anak perusahaan dari DPK BPJS Ketenagakerjaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, clinic, TPA/ASO, managed care, dan lain sebagainya. Nayaka Era Husada juga memberikan jaminan kelas perawatan 1 tingkat di atas manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan untuk peserta yang menggunakan kartu BPJS Kesehatan untuk kasus rawat inap. Nayaka Era Husada juga memiliki rumah sakit di Jakarta Selatan yang berlokasi di gedung BPJS Ketenagakerjaan.

PT. Nayaka Era Husada bermula dari mengelola beberapa Balai Pengobatan di Jakarta dan Surabaya yang melayani peserta Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) dari Perum ASTEK / PT. ASTEK (Persero). Ketika itu Balai Pengobatan dimiliki dan dikelola oleh Yayasan Nayaka Husada yang didirikan oleh Dana Pensiun Perum ASTEK.

Yayasan Nayaka Husada berubah Badan Hukum menjadi PT. Nayaka Era Husada yang sahamnya sebagian besar dimiliki oleh Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan itu dimaksudkan untuk meningkatkan keeluasaan operasional perusahaan dalam menyikapi perkembangan pasar atau dunia usaha.

2. Pengelolaan peserta asuransi kesehatan

BPJS Ketenagakerjaan tidak menyediakan program asuransi kesehatan, melainkan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan penyelenggara program asuransi kesehatan tambahan untuk memberikan manfaat bagi peserta jaminan kesehatan. Dalam pengelolaan peserta jaminan kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan memiliki sistem manajemen yang terintegrasi dan menerapkan prinsip Good Governance. BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki prosedur klaim yang jelas dan mudah dipahami oleh peserta. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan pengelolaan dana program jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP) dengan optimal untuk memberikan manfaat yang lebih baik bagi peserta.

4.2.6 Mata Kuliah Metode penelitian aplikasi

Dalam mata kuliah ini akan dibahas mengenai paradigma penelitian kualitatif dan kuantitatif (perbedaan kualitatif vs kuantitatif), desain dan ciri-ciri penelitian, alasan penggunaan metode, pengumpulan data (seperti pada metode kualitatif dilaksanakannya FGD, wawancara mendalam, observasi, dokumentasi; sedangkan pada metode kuantitatif seperti dilaksanakannya survei atau pemberian kuesioner), analisis data, verifikasi data dan latihan membuat proposal penelitian tersebut. Pada mata kuliah ini juga membahas mengenai prinsip dasar metodologi penelitian (fungsi, proses, dan etika penelitian); penelaahan pustaka, perumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian; metode dan macam penelitian, metode sampling, prinsip penulisan laporan penelitian.

1. **Indikator kinerja organisasi**

BPJS Ketenagakerjaan memiliki KPI sesuai dengan masing2 unit kerja maupun personal

2. **Masalah kinerja yang dihadapi organisasi**

Sistem informasi yang belum merata sampai ke pelosok kantor cabang maupun cabang perintis

3. Pedoman pelaksanaan program

Pedoman pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dapat ditemukan dalam beberapa peraturan dan regulasi. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat dijadikan pedoman:

- a) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Bentuk Kartu, Sertifikat Kepesertaan, dan Formulir Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pedoman Pembayaran Dana Iuran Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua
- d) Peraturan Daerah tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Kabupaten Sukamara
- e) Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah

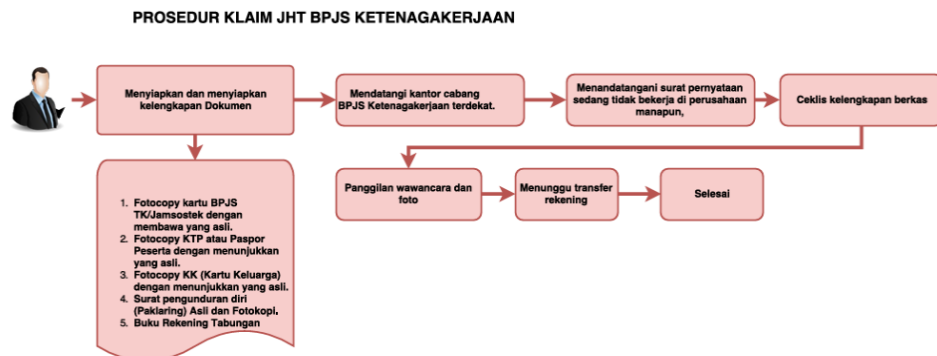
Dari beberapa peraturan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pedoman pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan meliputi hal-hal seperti bentuk kartu dan sertifikat kepesertaan, formulir program jaminan sosial ketenagakerjaan, tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat jaminan hari tua, serta pedoman pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah.

4.2.7 Mata kuliah Manajemen Data Epidemiologi

Manajemen data epidemiologi merupakan salah satu mata kuliah lintas minat yang ada di Semester 7 yang mempelajari konsep-konsep dasar terkait surveilans kesehatan, metode pengumpulan data, penggunaan perangkat lunak statistik, serta pembuatan dan interpretasi laporan epidemiologi. Selain itu, juga dapat mempelajari terkait aspek keamanan data, etika dalam pengelolaan informasi kesehatan, dan

penerapan hasil analisis data dalam pengambilan keputusan kesehatan masyarakat. Penerapan manajemen data epidemiologi di BPJS Ketenagakerjaan adalah :

4.2.8 Mata kuliah Manajemen Resiko K3



Gambar IV.3 Prosedur Kalim JHT BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan kecelakaan kerja yang meliputi perlindungan atas risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang disebabkan oleh lingkungan tempat kerja. Manfaat tersebut mencakup santunan upah selama tidak bekerja, santunan kematian akibat kecelakaan kerja, dan beasiswa pendidikan untuk anak peserta. Program jaminan kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan dan manfaat pelayanan kepada peserta. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menetapkan jenis kecelakaan yang ditanggung, seperti kecelakaan dalam perjalanan, kecelakaan kerja di tempat kerja, dan kecelakaan lalu lintas. Pekerja yang sudah terdaftar sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan akan ditanggung biaya pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja. Mereka juga dapat mengajukan klaim dengan melampirkan dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti laporan kepolisian, kwitansi pengobatan, surat perintah tugas, dan buku tabungan.

4.3 Kendala Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR

Tidak terdapat kendala berat selama kegiatan Magang ini berlangsung, namun adapun beberapa kendala yang dapat diselesaikan sebagaimana mestinya dengan rincian hambatan sebagai berikut:

1. Keterbatasan informasi-informasi yang dianggap sebagai privasi perusahaan.
2. Sulitnya mendapatkan beberapa data yang diperlukan untuk keperluan output mata kuliah .
3. Untuk solusinya yaitu mencari informasi-informasi melalui berbagai sumber seperti website

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Mahasiswa/i telah dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diajarkan di bangku perkuliahan pada dunia kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
2. Mahasiswa/i telah mempelajari penyelenggaraan tugas, tanggung jawab, dan budaya kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
3. Mahasiswa/i telah mengetahui dan ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan kegiatan operasional di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak.
4. Mahasiswa/i telah mengetahui kebijakan level makro, meso, dan mikro yang berlaku, serta mengetahui cara BPJS Ketenagakerjaan dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan tersebut.
5. Mahasiswa/i telah mengetahui visi, misi, dan rencana strategis yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
6. Mahasiswa/i telah mengetahui lingkungan internal dan eksternal yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
7. Mahasiswa/i telah mengetahui pendekatan organisasi dalam pengendalian kinerja serta proses cascading target kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
8. Mahasiswa/i telah mengetahui strategi pemasaran organisasi, cara penyusunannya, taktik pemasarannya, dan bauran pemasaran di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
9. Mahasiswa/i telah mengetahui tingkat kepuasan pelanggan, cara mengukurnya, dan cara organisasi menjaga hubungan dengan pelanggan.
10. Mahasiswa/i telah mengetahui sistem informasi manajemen yang berlaku di organisasi.

11. Mahasiswa/i telah mengetahui mekanisme pengumpulan, penyimpanan, pengolahan data, dan pemanfaatannya serta dapat melakukan analisis existing system yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya.
12. Mahasiswa/i telah mengetahui kerja sama organisasi dengan asuransi kesehatan dan pengelolaan peserta asuransi kesehatan.
13. Mahasiswa/i telah mengetahui indikator kinerja organisasi, masalah kinerja yang dihadapi, dan pedoman pelaksanaan program.
14. Mahasiswa telah mendapatkan bekal untuk dibawa saat terjun ke dunia kerja.

5.2 Saran

Selama melakukan aktivitas magang di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak dan melakukan observasi, pengamatan. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya yang mana selama magang di perusahaan disambut, diterima dan diberikan data aktivitas kerja secara baik. Berdasarkan hasil pelaksanaan magang terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan agar dapat berjalan lebih baik untuk kedepannya. Ada pun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:


1. Mengevaluasi hasil magang MBKM FKM UNAIR tahun 2023 sebagai bahan evaluasi untuk pelaksanaan MBKM kedepannya.
2. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan strategi dengan cara meningkatkan kompetensi SDM, hingga mengupgrade sarana dan prasana

Daftar Pustaka

- Baskoro Fajar”Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima Upah Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Perintis Ponorogo” Skripsi, Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Dewi, N. L. P. E. K. (2018). Strategi Pemasaran Produk Program BPJS/JKN di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 81-99.
- BPJS Ketenagakerjaan. n.d. (2021, Oktober 31) “Sejarah BPJS Ketenagakerjaan.” Diakses dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html>.
- Website <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/bukan-penerima-upah.html>. Diakses 09 Desember 2023
- Website <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-kecelakaan-kerja.html>. Diakses 09 Desember 2023
- Website <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-kematian.html>. Diakses 09 Desember 2023
- Website <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-hari-tua.html>. Diakses 09 Desember 2023
- Yolanda Elsa Manalu”Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan BPJS Keetenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota” Tugas Akhir, Medan: Politeknik Negeri Medan, 2020

LAMPIRAN

Lampiran 1 Logbook Mingguan MBKM BY DESIGN






LOGBOOK MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM)

TAHUN 2023

Nama : Aulia Izza Syahrani
 NIM : 102011133185
 Instansi / Mitra : BPJS Ketenagakerjaan Cab. Tanjung Perak
 Pembimbing : Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.

Bulan November

No	Tanggal	Aktivitas	TTD Pembimbing Lapangan
1.	Minggu ke I 01 November -08 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> Penyortiran segmentasi perusahaan Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel Penyusunan kartu peserta dan sertifikat Pengecekan daftar TK peserta BPU Melakukan entry administrasi data kepesertaan data silat BHS Menggantung dan menempel data alamat tujuan surat ke amplop kaca 	
2.	Minggu ke II 09 November - 16 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> Penyortiran segmentasi perusahaan Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel Penginputan dokumen arsip perusahaan tahun 2023 Penyusunan kartu peserta dan sertifikat Menginput PKBU pada Microsoft Excel Melakukan penginputan Nomor Induk Kependudukan (NIK) calon tenaga kerja beberapa Perusahaan pada Microsoft Excel 	
3.	Minggu ke III 17 November - 23 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> Penginputan dokumen arsip perusahaan tahun 2023 Mengisi formulir pendaftaran pemberi kerja serta pendaftaran atau perubahan data pekerja Melakukan penginputan kartu peserta BPJS 	

Lampiran 2 Logbook Mingguan MBKM BY DESIGN



		<p>Ketenagakerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengelompokkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan para atlet atau club yang telah dicetak ke Microsoft Excel • Memberi stempel pada surat program BPJS Ketenagakerjaan • Tanggal 24 November 2023 – Izin Sakit 	
4.	<p>Minggu Ke IV 24 November – 30 November 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Penginputan data tenaga kerja sesuai kartu keluarga ke Microsoft Excel • Penginputan data peserta NIK pada Microsoft Excel dan kertas formulir • Penginputan data izin usaha pada Microsoft Excel dan formulir pemberi kerja 	

TTD Dosen Pembimbing
Departemen AKK FKM UNAIR

(Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.)
NIP. 196509141996011001



GO PUBLIC HEALTH
Growth Through Organizational Power

LOGBOOK MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM)

TAHUN 2023

Nama : Aulia Izza Syahrani
 NIM : 102011133185
 Instansi / Mitra : BPJS Ketenagakerjaan Cab. Tanjung Perak
 Pembimbing : Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.

Bulan November

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD Mahasiswa
1.	Minggu ke I 01 November -08 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepersertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepersertaan aktif dan non aktif di excel • Penyusunan kartu peserta dan sertifikat • Pengecekan daftar TK peserta BPU • Melakukan entry administrasi data kepersertaan data silat BHS • Menggunting dan menempel data alamat tujuan surat ke amplop kaca 	
2.	Minggu ke II 09 November – 16 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepersertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepersertaan aktif dan non aktif di excel • Penginputan dokumen arsip perusahaan tahun 2023 • Penyusunan kartu peserta dan sertifikat • Menginput PKBU pada Microsoft Excel • Melakukan penginputan Nomor Induk Kependudukan (NIK) calon tenaga kerja beberapa Perusahaan pada Microsoft Excel 	
3.	Minggu ke III 17 November – 23 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penginputan dokumen arsip perusahaan tahun 2023 • Mengisi formulir pendaftaran pemberi kerja serta pendaftaran atau perubahan data pekerja • Melakukan laminating kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan • Pengelompokkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan para atlet atau club yang telah dicetak ke Microsoft Excel 	




		<ul style="list-style-type: none"> • Memberi stempel pada surat program BPJS Ketenagakerjaan • Tanggal 24 November 2023 – Izin Sakit 	
4.	Minggu Ke IV 24 November – 30 November 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Penginputan data tenaga kerja sesuai kartu keluarga ke Microsoft Excel • Penginputan data peserta NIK pada Microsoft Excel dan kertas formulir • Penginputan data izin usaha pada Microsoft Excel dan formulir pemberi kerja 	<i>Suyji</i>

TTD Pembimbing Lapangan


(Nisrina Nursakinah)
NPK.28198793

TTD Pembimbing Akademik


(Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.)
NIP.196509141996011001




LOGBOOK MBKM by Design FKM UNAIR

Nama Mahasiswa : Aulia Izza Syahrani
NIM : 102011133185
Lokasi : BPJS Ketenagakerjaan Kantor Surabaya Tanjung Perak
Dosen Pembimbing : Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.
Pembimbing Lapangan : Nisrina Nursakinah

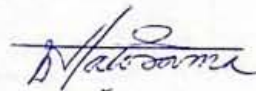
Bulan Oktober

No	Hari/Tanggal	Aktivitas	TTD Pembimbing Lapangan
1.	Minggu ke I 02 Oktober– 06 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Mencetak & scan dokumen arsip 	
2.	Minggu ke II 09 Oktober – 13 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Penyusunan kartu peserta dan sertifikat • Mencetak & scan dokumen arsip 	
3.	Minggu ke III 16 Oktober - 20 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Melakukan observasi wawancara untuk menyusun laporan capaian pembelajaran mata kuliah minat Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. 	



4.	Minggu Ke IV 23 Oktober -31 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Melakukan observasi wawancara untuk menyusun laporan capaian pembelajaran mata kuliah minat Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. • Penyusunan Brosur Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 	
----	--	---	---

TTD Dosen Pembimbing
Departemen AKK FKM UNAIR



(Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.)
 NIP. 196509141996011001



LOGBOOK MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM)


TAHUN 2023

Nama Mahasiswa : Aulia Izza Syahrani
 NIM : 102011133185
 Instansi/Mitra : BPJS Ketenagakerjaan Kantor Surabaya Tanjung Perak
 Pembimbing : Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.

Bulan Oktober

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD Mahasiswa
1.	Minggu ke I 02 Oktober– 06 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Mencetak & scan dokumen arsip 	
2.	Minggu ke II 09 Oktober – 13 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Penyusunan kartu peserta dan sertifikat • Mencetak & scan dokumen arsip 	
3.	Minggu ke III 16 Oktober - 20 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Melakukan observasi wawancara untuk menyusun laporan capaian pembelajaran mata kuliah minat Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. 	



4.	<p>Minggu Ke IV</p> <p>23 Oktober -31 Oktober 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Melakukan observasi wawancara untuk menyusun laporan capaian pembelajaran mata kuliah minat Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. • Penyusunan Brosur Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 	
----	--	---	---

TTD Pembimbing Lapangan



(Nisrina Nursakinah)

NPK.28198793

TTD Pembimbing Akademik



(Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.)

NIP.196509141996011001



LOGBOOK MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM)

TAHUN 2023

Nama : Aulia Izza Syahrani
 NIM : 102011133185
 Instansi / Mitra : BPJS Ketenagakerjaan Cab. Tanjung Perak
 Pembimbing : Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.

Bulan Desember

No	Tanggal	Aktivitas	TTD Pembimbing Lapangan
1.	Minggu ke I (01 Desember -08 Desember 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Konsultasi terkait magang bersama Dosen Pembimbing Akademik • Mengecek kepesertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Penyusunan kartu peserta dan sertifikat • Melakukan entry administrasi data kepesertaan • Supervisi Dosen Pembimbing Akademik 	
2.	Minggu ke II (11 Desember - 15 Desember 2023) Minggu ke II	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Penginputan NPP dan nama perusahaan • Penginputan daftar nama pekerja pada perusahaan • Penginputan daftar harga satuan upah pekerja pada Microsoft Excel • Penginputan daftar hadir sosialisasi dan edukasi pelaku usaha kecil menengah mikro di kecamatan pada Microsoft Excel • Konsultasi terkait Laporan Hasil Magang dengan 	



		Dosen Pembimbing Lapangan	
3.	Minggu ke III (18 Desember-22 Desember 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan Laporan Hasil Magang • Konsultasi terkait Laporan Hasil Magang dengan Dosen Pembimbing Akademik • Seminar Hasil Magang MBKM By Design 	

**TTD Dosen Pembimbing
Departemen AKK FKM UNAIR**

(Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.)
NIP. 196509141996011001



LOGBOOK MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA (MBKM)

TAHUN 2023


Nama : Aulia Izza Syahrani
 NIM : 102011133185
 Instansi / Mitra : BPJS Ketenagakerjaan Cab. Tanjung Perak
 Pembimbing : Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes.

Bulan Desember

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD Mahasiswa
1.	Minggu ke I (01 Desember -08 Desember 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Konsultasi terkait magang bersama Dosen Pembimbing Akademik • Mengecek kepersertaan aktif dan non aktif, Memberikan tanda kepesertaan aktif dan non aktif di excel • Penyusunan kartu peserta dan sertifikat • Melakukan entry administrasi data kepersertaan • Supervisi Dosen Pembimbing Akademik 	<i>Syahrani</i>
2.	Minggu ke II (11 Desember - 15 Desember 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyortiran segmentasi perusahaan • Penginputan NPP dan nama perusahaan • Penginputan daftar nama pekerja pada perusahaan • Penginputan daftar harga satuan upah pekerja pada Microsoft Excel • Penginputan daftar hadir sosialisasi dan edukasi pelaku usaha kecil menengah mikro di kecamatan pada Microsoft Excel • Konsultasi terkait Laporan Hasil Magang dengan Dosen Pembimbing Lapangan 	<i>Syahrani</i>



PUBLIC HEALTH
ANALYSIS AND RESEARCH CENTER

3.	<p>Minggu ke III (18 Desember-22 Desember 2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan Laporan Hasil Magang • Konsultasi terkait Laporan Hasil Magang dengan Dosen Pembimbing Akademik • Scminar Hasil Magang MBKM By Design 	
----	--	--	---

TTD Pembimbing Lapangan



(Nisrina Nursakinah)

NPK.28198793

TTD Pembimbing Akademik



(Dr. Setya Haksama, drg., M.Kcs.)

NIP.196509141996011001

Lampiran 3 Dokumentasi



**Melakukan penginputan dokumen
arsip perusahaan**



**Memberi tanda kepesertaan aktif dan
non aktif**



**Mengecek kepesertaan aktif dan non
aktif**



Penyortiran segmentasi perusahaan



Menulis daftar hadir peserta sosialisasi



Memberi stempel pada surat



Menyiapkan dokumen kedakan amplop



Medical chek up di PT GOJEK

Lampiran 4 Surat Permohonan Magang MBKM By Design

	UNIVERSITAS AIRLANGGA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT <small>Kampus C Jl. Dr. Ir. H. Soekarno, Mulyorejo, Surabaya 60115 Telp. (031) 5920948 Fax (031) 5924618 Laman : http://fkm.unair.ac.id, e-mail : info@fkm.unair.ac.id</small>	
Nomor	: 7091/UN3.FKM/I/PK.02/2023	22 Agustus 2023
Lampiran	: Satu Berkas	
Hal	: Perubahan peserta magang MBKM <i>by design</i> Tahun 2023	
Yth. Direktur BPJS Ketenagakerjaan Kota Surabaya Jl. Perak Timur No. 82 Kecamatan Pabean Cantikan Kota Surabaya, Jawa Timur 60164		
Menyusuli surat kami nomor 4733/UN3.FKM/I/PK.02/2023 tanggal 19 Juni 2023 dengan Hal Permohonan izin magang MBKM Tahun 2023, dengan ini kami mengirimkan perubahan nama peserta magang MBKM <i>by design</i> oleh mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan nama mahasiswa sebagai berikut (terlampir) yang akan dilaksanakan pada 1 Oktober 2023 sampai dengan 31 Desember 2023. Adapun alasan mahasiswa yang tidak dapat melanjutkan kegiatan tersebut karena diterima sebagai peserta Magang dan Studi Independent Bersertifikat (MSIB) oleh Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset dan Teknologi.		
Atas perhatian dan bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.		
a.n. Dekan Wakil Dekan  PROF. DR. ANITA DAMAYANTI, drg., M.S. NIP. 196103211989112001		
Tembusan :		
1. Dekan		
2. Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM UNAIR		

Lampiran 5 Surat Balasan Permohonan Magang MBKM By Design



Nomor : B/ 11812 /102023

2 Oktober 2023

Yth.
 Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Airlangga
 di
 Jl. Dr. Ir. Soekarno, Surabaya

Perihal : Permohonan Magang MBKM

Dengan hormat,

Sehubungan dengan proposal dari Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga tentang Pengajuan Magang MBKM, maka bersama ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak memberikan kesempatan kepada 3 (tiga) Mahasiswi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga untuk melaksanakan Magang MBKM di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, yaitu :

No.	Nama	NIM	Fakultas
1	Ghina Bayna Putri Bauty	102011133116	Kesehatan Masyarakat
2	Ditami Rahmarista	102011133159	Kesehatan Masyarakat
3	Ailia Izza Syahrani	102011133185	Kesehatan Masyarakat

2. Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan dimulai tanggal 2 Oktober – 31 Desember 2023.
3. Hal-hal mengenai aturan dan kebijakan dari BPJS Ketenagakerjaan akan kami sampaikan berikutnya.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas pengertian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Theresia Wahyu Dianti
 Kepala

AR/NI/HL 03.00

Lampiran 6 Surat Pernyataan Kesiadaan Sebagai Narasumber Pembekalan MBKM


**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN
SEBAGAI NARASUMBER PEMBEKALAN MBKM**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Nisrina Nursakinah
 NIP : 281 981 793
 NIK KTP : 7371114409930003
 PANGKAT/GOL : Staff
 NPWP : 833977267801000
 JABATAN : Sekretaris
 ASAL INSTANSI : BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak
 ALAMAT INSTANSI : Jalan Perak Timur No. 82, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur
 ALAMAT RUMAH : Setro Baru Utara
 NO HP/TELEPON : 081393286886
 ALAMAT EMAIL : nisrina.nursakinah@bpjsketenagakerjaan.go.id
 NAMA BANK :
 NO REKENING :

Dengan ini menyatakan **bersedia/tidak-bersedia** *) sebagai Narasumber Pembekalan MBKM dengan topik : " Orientasi dan Pengenalan Lingkungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan Surabaya, Tanjung Perak " bagi Mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat FKM UNAIR, yang diselenggarakan pada tanggal 02 Oktober 2023

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 02 Oktober 2023
 Yang Menyatakan,

 Nisrina Nursakinah
 NIP 281 981 793

Lampiran 7 Sertifikat Magang

