

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehadiran program jaminan sosial di suatu negara merupakan sebuah bentuk tanggung jawab dan kewajiban negara tersebut dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakatnya. Selain itu, pembentukan sebuah program jaminan sosial disuatu negara juga merupakan bentuk dari implementasi konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) adalah gagasan bahwa negara bertanggung jawab atas warga negaranya, yaitu dengan jalan sejahteraan rakyatnya melalui pelayanan, bantuan, perlindungan dan pencegahan masalah-masalah sosial.¹ Husodo menyatakan bahwa Negara Kesejahteraan (*welfare state*) secara singkat didefinisikan sebagai suatu negara dimana pemerintahan negara dianggap bertanggung jawab dalam menjamin standar kesejahteraan hidup minimum bagi setiap warga negaranya.² Dari Pendapat diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu bentuk nyata tanggung jawab negara terhadap warga negaranya, dalam memberikan pelayanan, perlindungan dan bantuan adalah dengan membentuk sebuah program jaminan sosial.

Dari uraian diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa dalam menerapkan konsep negara kesejahteraan negara bertanggung jawab penuh atas warga negaranya, mulai dari sejahteraan rakyatnya melalui pelayanan, bantuan, perlindungan dan pencegahan masalah-masalah sosial dan banyak

¹ Hadiyono, V. (2020). Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara *Welfare State* dan Tantangannya. *Jurnal Hukum, Politik dan Kekuasaan*, 1.

² Sukmana, O. (2016). Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (*Welfare State*). *Jurnal Sospol*, 2(1), 103-122.

tanggung jawab yang lainnya. Dari banyaknya tanggung jawab suatu negara dalam menerapkan konsep negara kesejahteraan ini, maka pada akhirnya sebuah tanggung jawab tersebut menjadi suatu kewajiban negara yang menerapkan konsep *welfare state*. Oleh Ramesh Mishra, Lawrence M Friedman dan M Boekman, *Welfare State* merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara yang meliputi, Pemenuhan kebutuhan dasar hidup (basic needs), pelayanan sosial, dan Intervensi ekonomi pasar. Selain itu, Wilhelm Aubert juga memberi pengertian bahwa *Welfare State* hanyalah sebagai kewajiban negara dalam memenuhi hak warga negara terkait dengan pemenuhan basic needs. Kewajiban negara baru muncul apabila terjadi klaim dari warga negara yang menuntut hak tersebut.³ Banyaknya tanggung jawab ataupun luasnya ruang lingkup yang harus dipenuhi oleh suatu negara yang menerapkan *Welfare State*, maka tanggung jawab negara meliputi sarana hukum maupun institusi untuk mewujudkan kesejahteraan bagi warga negara menjadi sebuah kewajiban negara.

Dalam upaya untuk mencapai *Welfare State*, tentu banyak hal yang perlu dilakukan oleh negara demi tercapainya dan terlaksananya konsep *welfare state*. Konsep *welfare state* ini adalah sebuah gagasan negara yang menggunakan sistem pemerintahan yang demokratis yang bertanggungjawab terhadap kesejahteraan rakyatnya. Program ini bertujuan untuk mengurangi penderitaan masyarakat seperti kemiskinan, pengangguran, gangguan kesehatan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, suatu negara yang

³ Aksinudin, S. (2016). *Kepastian Hukum Kepemilikan Hak Milik Atas Tanah Bersertifikat Dihadapkan Dengan Hukum Adat Dalam Sistem Hukum Pertanahan Diindonesia* (Doctoral dissertation, Unpas).

menerapkan konsep negara *welfare state* mempunyai kebijakan publik yang bersifat pelayanan, bantuan, perlindungan atau pencegahan pada masalah sosial.⁴ Tentu untuk mencapai konsep *Welfare State*, sebuah negara harus berhasil merealisasikan apa yang menjadi gagasan dari konsep tersebut seperti, negara bertanggungjawab atas kesejahteraan rakyatnya melalui berbagai kebijakan publik yang bersifat memberikan pelayanan, bantuan serta perlindungan maupun pencegahan terhadap hadirnya masalah sosial ditengah masyarakat.

Terdapat 4 model *Welfare State*, yaitu Model Institusional (Universal), Model Koorporasi (*Bismarck*), Model Residual, dan Model Minimal. Dalam konteks ini Indonesia menganut model *Welfare State* Model minimal. Masuknya Indonesia dalam kategori Model Minimal dapat ditandai dengan kecilnya pengeluaran pemerintah untuk melakukan pembangunan sosial.

Salah satu bentuk dari upaya mencapai konsep *Welfare State*, yang mana sebuah negara harus bertanggungjawab atas kesejahteraan rakyatnya melalui berbagai kebijakan publik yang bersifat memberikan pelayanan, pemerintah Indonesia dalam halnya mencapai kewajiban yang ada dalam pelaksanaan konsep *Welfare State* tersebut, pemerintah melakukan upaya dengan cara memberikan sejumlah program jaminan sosial kepada masyarakatnya, mulai dari program BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan.

⁴ Miftachul huda, 2009, Pekerjaan Sosial & Kesejahteraan Sosial: Sebuah Pengantar, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hal. 73.

Hadirnya program jaminan sosial tersebut tentu bukan hanya sekedar bentuk bukti dari pelaksanaan konsep *Welfare State* saja, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memberikan pelayanan bagi masyarakatnya. Tentu program jaminan sosial yang dibentuk oleh pemerintah harus mencakup semua kalangan masyarakat secara adil. Selain itu program jaminan sosial juga harus mencakup semua sektor, mulai dari kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan dan sektor lainnya. Suatu Negara dituntut untuk melakukan pemerataan dalam program pelayanan jaminan sosial. Dengan demikian semua masyarakat dapat merasakan manfaat dari program jaminan tersebut secara maksimal.

Selain dari upaya menerapkan konsep *Welfare State*, Program Jaminan sosial juga merupakan salah bentuk pemerintah dalam menjalankan fungsinya. Fungsi-fungsi pemerintahan dapat dibagi dalam empat bagian yaitu, pelayanan (*Public Service*), pembangunan (*Development*), pemberdayaan (*Empowering*), pengaturan (*Regulation*). Program Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk dari pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut, yaitu fungsi pelayanan dimana masyarakat berhak mendapatkan layanan mengakses program jaminan sosial tersebut.

Di Indonesia terdapat beberapa program jaminan sosial bagi masyarakat, seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan berbagai program lainnya. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam rangka memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia sama halnya dengan 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, walaupun saat ini pekerja informal pun sudah mulai dapat merasakan manfaat adanya program jaminan sosial bagi pekerja.

Dalam menjalankan program jaminan sosial tersebut tentu diperlukan juga peran pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam melakukan kolaborasi dengan instansi terkait yang menjalankan program jaminan sosial tersebut, yang mana dalam hal ini instansi terkait tersebut adalah BPJS Ketenagakerjaan. Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Menko PMK) Muhadjir Effendy meminta pemerintah daerah memperluas jangkauan program jaminan sosial khususnya program jaminan sosial ketenagakerjaan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Kolaborasi antara pemerintah daerah dan BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan angka kepesertaan program sangatlah penting, hal tersebut karena dengan adanya kolaborasi antara kedua pihak diharapkan jumlah cakupan golongan masyarakat yang terjangkau oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dapat meningkat.

Menko PMK juga telah menegaskan bahwa pemerintah telah menerbitkan berbagai kebijakan dan regulasi untuk mendukung perluasan kepesertaan jaminan sosial bagi seluruh pekerja. Salah satunya adalah Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dalam Inpres tersebut diterangkan

bahwa menugaskan kepada Menteri Dalam Negeri untuk mendorong Gubernur dan Bupati atau Wali Kota mengoptimalkan jangkauan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan adanya Inpres tersebut diharapkan ajaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah dapat bersinergi mengoptimalkan jangkauan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan untuk seluruh kalangan pekerja, baik itu pekerja sektor formal maupun pekerja sektor informal tanpa terkecuali.

Dalam berjalannya program jaminan sosial ini sudah seharusnya pemerintah tidak hanya memberikan perintah atau amanat saja kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam hal memastikan pemberian jaminan sosial ke masyarakat, tetapi harus senantiasa melakukan sejumlah inovasi dalam melakukan kolaborasi demi tercapainya cakupan kepesertaan jaminan sosial yang lebih luas. BPJS Ketenagakerjaan tentu wajib menjalankan amanat pemerintah dalam memastikan memberikan pemerataan perlindungan terhadap semua kalangan pekerja baik itu formal, maupun informal seperti nelayan, buruh atau para karyawan di seluruh Indonesia. Perlindungan jaminan sosial memang sudah sewajarnya wajib diberikan kepada semua pekerja di berbagai sektor, karena tingginya risiko sosial pekerjaan yang dihadapi para pekerja, hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena berat atau tidaknya pekerjaan seseorang pasti memiliki risikonya masing-masing, dengan mengikuti program jaminan sosial ini juga diharapkan dapat sekaligus meningkatkan kesejahteraan pada keluarga pekerja tersebut.

Dengan mengingat besarnya peran BPJS ketenagakerjaan dalam memberikan banyak sekali manfaat, walaupun pesertanya bukan pekerja

sektor formal sekalipun, tetapi ternyata banyak masyarakat yang belum paham. Berdasarkan kondisi di lapangan ternyata banyak anggota asosiasi dan desa yang belum terdaftar ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Diharap sosialisasi ini dilakukan secara masif setiap daerah kedepannya, maka dari itu peran pemerintah daerah disini sangat penting adanya, dalam upaya membantu meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33 Tahun 1947 jo UU No.2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48 tahun 1952 jo PMP No.8 Tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15 Tahun 1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5 Tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 terjadi lah suatu tonggak sejarah baru yang penting dimana 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 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Kemudian pada tahun 1992, lahir UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36 Tahun

1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut berkaitan 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”. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Program jaminan sosial ketenagakerjaan baik itu, Jamsostek maupun yang sudah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang dimana 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 yang diderita saat ada kecelakaan pada periode sedang kerja. Manfaat dari adanya perlindungan tersebut adalah perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Saat ini BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa program sebagai bukti kinerjanya, program tersebut 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 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam berjalannya program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, kepesertaan dibagi menjadi beberapa kategori. mulai dari Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Jasa Konstruksi Pekerjaan Migran Indonesia, dari beberapa kategori kepesertaan tersebut dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu pekerja formal dan pekerja informal.

Dalam hal kepesertaan ini salah satu kendala yang ditemukan dalam berjalannya program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan adalah masih rendahnya angka kepesertaan pekerja informal jika dibandingkan persentasenya dengan kepesertaan pekerja formal. Padahal pekerja informal juga memiliki hak yang sama dalam menerima program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, sebagai bukti tanggung jawab pemerintah terhadap semua masyarakat dalam memastikan semua masyarakat mendapatkan hak dan pelayanan yang sama dan merata. Tetapi, pada kenyataannya angka kepesertaan para pekerja informal dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan masih rendah jika dibandingkan pekerja formal. Tentu masih rendahnya angka kepesertaan para pekerja informal dalam BPJS Ketenagakerjaan jika dibandingkan pekerja formal cukup disayangkan.

Seharusnya para pekerja sektor informal juga dapat merasakan manfaat jika menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, tetapi sampai saat ini masih rendahnya angka kepesertaan pekerja sektor informal masih menjadi masalah yang tidak kunjung usai

Menurut hasil pemaparan dalam rapat antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Komisi IX DPR RI, setidaknya saat ini terdapat 30,5 juta pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dari jumlah peserta tersebut 27,11 juta peserta merupakan pekerja formal dan 3,55 juta pesertanya merupakan pekerja informal. Dari data tersebut kita dapat melihat perbedaan yang cukup jauh antara peserta yang merupakan pekerja formal dibandingkan dengan pekerja informal. Padahal seharusnya pekerja informal juga memiliki hak yang sama dalam mengikut program BPJS Ketenagakerjaan dan juga menerima manfaatnya. Bahkan tingkat partisipasi pekerja informal yang masih rendah dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sosial kontras dengan struktur tenaga kerja nasional. Per Agustus 2021, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa dari total 131,05 juta orang yang bekerja, 59,45 persen di antaranya merupakan pekerja informal. Dari data tersebut tentu kita dapat melihat bahwa sebagian besar pekerja di Indonesia merupakan pekerja Informal, tetapi mengapa angka kepesertaan pekerja informal pada BPJS Ketenagakerjaan masih cukup rendah. Hal tersebut tentu menghadirkan sebuah pertanyaan dimana seharusnya program jaminan sosial memiliki respon yang baik di tengah masyarakat karena banyak memberikan manfaat, tetapi mengapa respon masyarakat masih rendah terhadap hadirnya program jaminan sosial ini, dimana hal tersebut dilihat dari angka kepesertaan

yang cukup rendah pada kategori pekerja informal yang notabene lebih membutuhkan manfaat dari program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan tersebut.

Di Jawa Tengah, angka kepesertaan di sektor informal masih terbilang minim. Saat ini, jumlah pekerja informal secara keseluruhan di Jawa Tengah sebanyak 5.756.340 orang. Namun, total pekerja informal yang baru terlindungi oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan tersebut hanya sekitar 482.386 orang saja. Dimana dari jumlah yang sudah terdaftar tersebut hanya sebesar 8,38 persen saja yang ikut serta⁵. Sedangkan di Semarang, total pekerja informal yang sudah terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan baru mencapai 59.000 orang saja⁶. Angka tersebut jika dibandingkan dengan jumlah peserta informal yang terdaftar di Jawa Tengah cukup kecil.

Menurut data dari BPS Kota Semarang Jumlah tenaga kerja informal Kota Semarang sekitar 35,78 persen dari jumlah angkatan kerja di Kota Semarang yang jumlahnya sekitar 1.516.391 pekerja. Dari angka tersebut berarti terdapat sekitar 542 ribu pekerja informal yang ada di Kota Semarang dari 542 ribu pekerja informal tersebut jika dibandingkan dengan data jumlah pekerja informal yang aktif mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan terdapat sekitar 20.870 peserta pekerja informal yang aktif, yang mana hal tersebut berarti hanya 3,85 persen tenaga kerja informal di Kota Semarang

⁵ <https://joglojateng.com/2022/10/24/baru-838-perkerja-informal-di-jateng-terdaftar-bpjs-ketenagakerjaan/>

⁶ <https://jateng.antaranews.com/berita/483183/bpjamsostek-semarang-pemuda-kampanyekan-program-lewat-ngobras>

yang mengikuti program jaimanan sosial Ketenagakerjaan yang mana angka tersebut sangat rendah.

Kota Semarang sendiri memiliki dua kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yaitu cabang Semarang Pemuda dan Semarang Majapahit. Dari kedua kantor cabang tersebut, Kantor Cabang Pemuda memiliki cakupan wilayah domisili kepesertaan mayoritas hanya Kota Semarang saja. Sedangkan Kantor Cabang Majapahit memiliki cakupan persebaran wilayah domisili kepesertaan yang lebih besar dibandingkan cabang Semarang Pemuda, yaitu sebagian wilayah Kota Semarang, Kabupaten Demak, Kudus, Pati dan Purwodadi. Walaupun Kantor Cabang Majapahit memiliki wilayah persebaran yang lebih besar, tetapi hingga saat ini jumlah angka kepesertaan tenaga kerja informal yang sudah terdaftar belum dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan yaitu pada tahun 2022 target jumlah kepesertaan aktif golongan bukan penerima upah (BPU) sebesar 44.116 orang, sedangkan yang baru tercapai hanya sebesar 36.542 orang saja.

Dari permasalahan tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Semarang khususnya di Cabang Semarang Majapahit karena Kota Semarang sendiri merupakan ibu kota Provinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah pekerja sektor formal maupun informal yang jumlahnya cukup besar, yang harus mendapat perlindungan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain karena permasalahan di atas, alasan lain peneliti memilih melakukan penelitian di cabang Semarang Majapahit

adalah karena penelitian serupa sudah pernah dilakukan di Kantor Cabang Semarang Pemuda.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal di Kota Semarang?
2. Apa saja kendala dalam Implementasi program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaiman implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal di wilayah Kota Semarang
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan perihal apa saja kendala yang ditemui dalam implementasi program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Semarang, serta mendeskripsikan apa saja upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Semarang Majapahit dalam menagatasi kendala yang ada.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Dalam kepentingan akademis, diharapkan hasil dari penilitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan juga informasi bagi para pembaca baik itu mahasiswa maupun masyarakat umum dalam berjalannya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ranah Ilmu Pemerintahan dalam kaitannya dengan bagaimana meningkatkan

kualitas sektor pelayanan publik serta produk kebijakan sektor publik kedepannya yang lebih baik, agar masalah rendahnya angka kepesertaan tenaga kerja informal dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dapat segera diatasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemikiran dan juga bahan evaluasi bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam mengatasi masalah rendahnya angka kepesertaan pekerja informal dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan demi mewujudkan pelayanan sektor publik yang merata bagi semua masyarakat. Diharapkan penelitian ini, dapat memberikan manfaat sebagai tolak ukur BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka mengambil kebijakan demi meningkatkan angka kepesertaan.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan serta pengalaman dalam hal implementasi kebijakan dan pelayanan publik terutama dalam program jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan.

1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai angka kepesertaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan salah satunya oleh Delia Putri dalam penelitiannya yang berjudul “Strategi Humas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

(BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palembang Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Program Jaminan Hari Tua”. Dalam Penelitian tersebut peneliti membahas tentang bagaimana dan apa strategi yang dilakukan oleh Humas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam meningkatkan jumlah peserta program jaminan hari tua pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Palembang. Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan bukan hanya untuk pekerja atau buruh tetapi juga untuk keluarga. Pemberian hak kepada pekerja atau buruh dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan apabila ada anggota keluarga pekerja atau buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lainnya seperti hamil dan melahirkan serta mereka yang mendapatkan kecelakaan kerja.⁷ Maka dari itu penting adanya sebuah penelitian yang membahas terkait rendahnya angka kepesertaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan karena dengan keikutsertaan mengikuti program tersebut banyak manfaat yang akan didapatkan.

Penelitian selanjutnya adalah oleh Wan Ezah, yang berjudul “Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Kota Pekanbaru”. Dalam Penelitian tersebut penulis membahas mengenai upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan angka kepesertaan tenaga kerja informal di Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini ditemukan fakta bahwa Upaya BPJS Ketenagakerjaan

⁷ PUTRI, D., Ermanovida, E., & Bafadhal, O. M. (2020). *Strategi Humas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palembang Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Program Jaminan Hari Tua* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

Kantor Wilayah I Riau dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Kota Pekanbaru dikategorikan “Belum Optimal” karena masih terlihat cukup banyak dari sekian banyaknya tenaga kerja informal yang belum mengikuti peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Pekanbaru. Faktor penghambat dalam penelitian adalah berupa 1) Rendahnya kesadaran dan pengetahuan tenaga kerja informal terhadap jaminan sosial 2) perusahaan kecil dan mikro yang terbebani oleh iuran bulanan paar pekerja 3) Masyarakat umumnya dan tenaga kerja informal khususnya masih terfokus pada BPJS Kesehatan 4) SDM BPJS Ketenagakerjaan dan pemasaran yang belum optimal sepenuhnya serta sosialisasi yang dilakukan masih belum sering dilakukan terhadap tenaga kerja sektor informal.⁸

Terdapat Pula Penelitian yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Di Kota Cimahi.” Penelitian ini membahas tentang bagaimana masalah belum optimalnya Kebijakan dari Pemerintah Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang ada dalam Program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Cimahi dilihat dari masih banyaknya jumlah tenaga kerja yang belum mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kota Cimahi. Tujuan adanya penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kebijakan Pemerintah Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Program BPJS di Kota Cimahi.

⁸ Ezah, W. (2019). *Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Cimahi sudah optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi berikut; (1) ukuran dan tujuan kebijakan yang cukup jelas, (2) komunikasi antar pelaksana kebijakan yang sudah terjalin dengan baik, (3) karakteristik badan pelaksana yang cukup tegas dan baik dalam pengelolaan data target kebijakan, (4) Lingkungan sosial ekonomi yang sudah sesuai. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih belum optimal. Hal ini dikarenakan, dari segi kualitas sumber daya manusia sudah baik, namun kuantitas sumber daya yang ada perlu ditambah agar pelaksanaan kebijakan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam program BPJS dapat berjalan dengan lebih efektif karena kuantitas sumber daya yang ada belum sebanding dengan banyaknya perusahaan di Kota Cimahi yang harus ditangani. Kemudian masih kurangnya akuntabilitas dan responsibilitas pemerintah terhadap sasaran kebijakan yakni pihak perusahaan yang merasa terbebani oleh iuran BPJS yang harus dibayarkan untuk tenagakerjanya.⁹

Selanjutnya penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informal”. Penelitian ini membahas tentang bagaimana upaya BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda untuk meningkatkan perluasan kepesertaan sektor informal berdasarkan dimensi kinerja serta menganalisis dan mendeskripsikan faktor-faktor

⁹ Friskadewi, T. (2018). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Cimahi. *Jurnal Caraka Prabu*, 2(1), 78-99.

pendukung dan penghambat kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda sudah baik, karena terdapat tiga dimensi yang terpenuhi yaitu Kualitas Layanan, Responsibilitas, dan Akuntabilitas, serta satu dimensi yang belum terpenuhi yaitu Responsivitas. Faktor pendukung kinerja adalah faktor teknologi, budaya organisasi, kepemimpinan, faktor politik, dan faktor yang ditemukan dalam penelitian yaitu kerja sama, sedangkan faktor penghambat kinerja adalah faktor sosial dan faktor yang ditemukan dalam penelitian yaitu faktor kuantitas sumber daya manusia. Rekomendasi dari hasil penelitian ini yaitu, melakukan optimalisasi pemanfaatan fasilitas Drive Thru secara berkeliling, menambah jumlah SDM pada bidang untuk mengoperasikan adanya Drive Thru, meningkatkan kapasitas sistem teknologi informasi secara berkala, meningkatkan kerja sama dengan pemerintah, meningkatkan sosialisasi, edukasi, dan pendampingan secara massif kepada pekerja sektor informal, serta membangun relasi dengan akademisi.¹⁰

1.6 Kerangka Teori

1.6.1 Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan saran-saran tertentu dalam urutan waktu tertentu.¹¹ Implementasi adalah suatu tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan, karena tanpa

¹⁰ Armila, E. Z. (2018). Analisis Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informal (Doctoral dissertation, Diponegoro University).

¹¹ Bambang Sugono, 1994, "*Hukum dan Kebijaksanaan Publik*", Jakarta: Sinar Grafika, hlm 137

implementasi yang efektif maka kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tahapan dari proses kebijakan publik (*public policy process*) sekaligus studi yang sangat krusial. Hal tersebut karena mau bagaimanapun baiknya suatu kebijakan dibuat, apabila tidak dipersiapkan atau direncanakan secara baik dalam implementasinya, maka tujuan kebijakan tidak akan terealisasi dengan maksimal.¹² Dengan demikian, jika ingin suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik, maka bukan saja pada tahap implementasi yang harus dipersiapkan dan direncanakan dengan baik, namun juga pada tahap perumusan atau pembuatan kebijakan juga telah diantisipasi untuk dapat diimplementasikan. Edward III dalam Abdulwahab juga mempunyai pandangan model implementasi kebijakan yakni komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Menurut George C. Edward III dalam Widodo, komunikasi dapat diartikan sebagai “sebuah proses penyampaian informasi antara komunikator dengan komunikan”. Informasi yang terkait dengan kebijakan publik perlu disampaikan kepada para pelaku kebijakan, hal tersebut agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa saja hal yang harus dipersiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan

¹² Inda Nur Aminah, I. (2018). Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).

tersebut kedepannya, sehingga tujuan dan sasaran dari kebijakan tersebut dapat dicapai sesuai target yang diharapkan.

b. Sumberdaya

Menurut George C. Edward III, faktor sumberdaya memiliki peranan yang besar dan cukup penting dalam implementasi kebijakan. Sumberdaya tersebut meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran dan sumberdaya peralatan.

1) Sumberdaya Manusia

Faktor sumberdaya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar dalam hal implementasi atau pelaksanaan kebijakan. Sumberdaya manusia berkaitan dengan kemampuan dalam kinerja dan harus memadai secara banyaknya jumlah sumberdaya manusia. serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2) Sumberdaya Anggaran

Faktor sumberdaya anggaran juga tidak kalah memiliki pengaruh yang besar dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Menurut George C. Edward III, terbatasnya jumlah anggaran dalam berjalannya suatu kebijakan dapat menyebabkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga

ikut terbatas. Selain itu, dengan terbatasnya jumlah anggaran kebijakan tidak dapat dilaksanakan secara optimal, terbatasnya jumlah anggaran juga menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan menjadi rendah. Maka dari itu, agar para pelaksana kebijakan memiliki disposisi (sikap dan perilaku) yang baik dalam melaksanakan kebijakan tersebut, diperlukan insentif yang cukup, baik itu berupa penghargaan maupun sanksi.

3) Sumberdaya Peralatan

Menurut George C. Edward III, fasilitas juga menjadi faktor yang cukup berpengaruh dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan sebab mungkin SDM yang dimiliki cukup, SDM telah memahami apa yang dilakukannya, memiliki kewenangan dalam menjalani tugasnya tetapi tanpa sarana yang mendukung seperti teknologi, tempat yang layak, serta peralatan lainnya maka implementasi kebijakan tidak akan berhasil. Fasilitas yang terbatas tersebut cenderung dapat mengurangi motivasi pelaku kebijakan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Disposisi

Indikator disposisi merupakan interpersonal dari implementor kebijakan tersebut, seperti integritas, sikap

demokratis serta komitmen yang dibentuk. Disposisi yang baik dari implementor kebijakan tersebut akan memiliki dampak yang baik pula terhadap implementasi kebijakan yang telah dibuat. Jika suatu implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (implementors) kebijakan tersebut harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut, tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut.

d. Struktur Birokrasi

Merupakan struktur organisasi yang memiliki tugas untuk melaksanakan implementasi kebijakan tersebut dan tentu memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada implementasi kebijakan itu sendiri. Terdapat dua aspek yang ada dalam struktur birokrasi menurut George C. Edward III, yaitu *Standard Operating Procedure (SOP)* dan fragmentasi. George C. Edward III menganggap struktur birokrasi yang terlalu panjang akan membuat pengawasan menjadi menurun dan sulit untuk dilakukan serta dapat menimbulkan prosedur yang rumit dan kompleks sehingga organisasi atau perusahaan tersebut tidak berjalan secara fleksibel dan efektif.

Teori implementasi kebijakan oleh George C. Edward III akan digunakan untuk menganalisis mengenai Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor

Informal di Wilayah Kota Semarang. Terdapat 4 indikator untuk menganalisa hal tersebut yaitu, komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur organisasi. Indikator komunikasi untuk melihat bagaimana komunikasi yang terjalin antara pelaksana kebijakan atau program dengan masyarakat atau antar sesama pelaksana kebijakan tersebut. Selanjutnya. indikator sumberdaya berfungsi untuk melihat apakah sumberdaya yang dimiliki sudah benar memadai untuk menjalankan kebijakan atau program tersebut, baik itu sumber daya manusia, sumberdaya peralatan, dan sumberdaya anggaran. Indikator disposisi berguna untuk melihat interpersonal dari implementor kebijakan tersebut, seperti integritas, sikap demokratis serta komitmen yang dibentuk dalam menjalankan kebijakan atau program tersebut. Indikator Struktur organisasi berguna untuk melihat apakah dalam berjalannya kebijakan atau program tersebut apakah ada dari sektor struktur organisasi tersebut yang menghambat berjalannya kebijakan atau program tersebut sehingga menjadi kurang efektif dan efisien.

1.6.2 Teori Jaminan Sosial

Jika melihat jaminan sosial dari sudut pandang yang sempit maka akan ditemukan sebuah rumusan yang telah dirumuskan dalam buku Iman Soepomo dimana dalam buku tersebut di jelaskan bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan

(income social security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.¹³ Tentu rumusan terkait jaminan sosial tersebut hanya merujuk kepada jaminan sosial sebagai salah satu hal yang perlu dimiliki oleh seorang buruh ataupun pekerja agar hak-haknya dapat terjamin. Kata “pembayaran” dalam definisi Iman Soepomo di atas mengandung makna bahwa pengertian yang dikemukakan oleh beliau sangatlah sempit, jauh dari apa yang sesungguhnya berkembang dalam praktik pemberian jaminan sosial di Indonesia saat ini. Dalam perkembangannya sekarang, jaminan sosial bagi pekerja/buruh bukan hanya berupa pembayaran, tetapi juga berupa pelayanan, bantuan, dan sebagainya.¹⁴

Jaminan sosial sebagai bentuk pelayanan publik dan tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakatnya tentu memiliki banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh masyarakat secara merata. Jaminan sosial hadir sebagai bukti bahwa pemerintah bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan serta hak-hak yang masyarakatnya, termasuk memperoleh kesejahteraan. Saat ini, jaminan sosial tidak hanya hadir untuk mengakomodir hak-hak masyarakat umum saja, tetapi jaminan sosial juga hadir secara khusus dalam memenuhi hak-hak para pekerja/buruh melalui program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, memiliki banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh pesertanya, manfaat tersebut adalah dapat menerima

¹³ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1983, h. 136

¹⁴ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 114-115

sejumlah program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan, Program tersebut ialah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yang berfokus pada jaminan sosial tenaga kerja juga bermanfaat dalam menjamin hak karyawan dan kewajiban pengusaha, maka dari itu program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan tenaga kerja tersebut. Dari sejumlah manfaat jaminan sosial bagi para pekerja tersebut maka tentu penting bagi seorang pekerja baik itu pekerja formal maupun informal untuk mengikuti program jaminan sosial agar dapat merasakan manfaat dari adanya jaminan sosial. Dari sejumlah manfaat program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan tersebut tentu diharapkan manfaatnya dapat dirasakan secara merata. Maka dari itu diperlukan adanya upaya peningkatan angka kepesertaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, terutama golongan pekerja informal yang angka kepesertaannya masih cukup rendah..

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, karena sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas.

Laporan pandangan data dan analisa data yang didapatkan di lapangan, kemudian di deskripsikan dalam laporan penelitian secara rinci.¹⁵ Tipe penelitian ini menggunakan deskriptif-kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang proses pengimplementasian kebijakan pemerintah dalam program yang diberikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kota Semarang

1.7.2 Situs dan Subjek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) di Kota Semarang, khususnya pada kantor cabang Semarang Majapahit. Subjek penelitian dalam karya ilmiah ini adalah BPJS Ketenagakerjaan Kota Semarang yang menangani pemberian jaminan sosial terhadap para tenaga kerja, yang meliputi program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), dalam rangka menjamin hak para tenaga kerja baik itu, pekerja formal maupun pekerja informal.

1.7.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari masyarakat. Dalam hal untuk mendapatkan

¹⁵ John Ward Cresswell, *Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, Educational Research*, 5th edn (Singapore: Prentice Hall, 2008).

data primer tersebut, dapat dilakukan dengan cara melakukan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, foto, demografis, agenda dan lain sebagainya. Serta mempelajari literatur buku-buku kepustakaan yang ada untuk mencari konsepsi, teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian Ini, sebuah data didapat dengan berbagai cara disesuaikan dengan informasi yang diinginkan.

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan hanya untuk sebatas memberi informasi mengenai data yang diamati, bukan untuk menarik sebuah kesimpulan. Informan yang diambil adalah Kepala Bidang SDM, Kepala Bidang Kepesertaan, staff bidang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Majapahit, koordinator pengupahan dan jamsostek di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, serta masyarakat yang mengikuti dan belum mengikuti program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 4 orang yang terdiri dari, 2 tenaga kerja informal peserta BPJS Ketenagakerjaan dan 2 tenaga kerja informal yang bukan peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan dokumentasi menurut Arikunto adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.¹⁶ Data dokumentasi yaitu data informasi yang terkait dengan masalah penelitian yang diperoleh dari buku, internet, majalah, surat kabar, dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian.

1.7.5 Teknik Pengambilan Informan

Dalam penelitian ini pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. *Purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan syarat- syarat yang harus dipenuhi. Teknik purposive sampling ini adalah teknik mengambil informan atau narasumber dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema penelitian karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian. Dalam hal ini peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan dikaji serta mampu memberikan informasi yang dapat dikembangkan untuk memperoleh data.

1.7.6 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif. Hal ini lebih menekankan penafsiran terhadap data-data yang tersedia berkaitan dengan masalah yang dituju dalam penelitian ini. Dalam hal ini, Moleong menyatakan bahwa deskriptif

¹⁶ Arikunto, 2006, "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek", Jakarta: Rineka Cipta, hlm 72.

adalah suatu analisa yang menggambarkan keadaan objek penelitian yang berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹⁷

1.7.7 Teknik Keabsahan Data

Demi mendapatkan data yang teruji keabsahannya dan valid, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi (pengecekan kesesuaian data yang diperlukan atas keterangan informan). Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara yang lebih mendalam terhadap informan. Melakukan uji informasi yang didapat dari informan di lapangan, serta melakukan konfirmasi kepada informan dan sumber-sumber. Teknik Triangulasi ini digunakan sebagai upaya dalam melakukan cross-check kembali dengan cara membandingkan dengan sumber data yang lain, serta membandingkan dengan analisis informan yang berbeda serta bersebrangan.¹⁸

¹⁷ Lexy J Moleong, 2000, "Metodologi Penelitian Kualitatif", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm 6

¹⁸ Bungin Burhan, 2001, "Metodologi Penelitian Kualitatif", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm 105