

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kebijakan Publik**

##### **2.1.1. Definisi Kebijakan Publik**

Secara umum, istilah “kebijakan” atau “policy” digunakan untuk menunjuk perilaku seseorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Pada dasarnya terdapat banyak batasan atau definisi mengenai apa yang dimaksud dengan kebijakan publik (public policy) dalam literatur-literatur ilmu politik. Salah satu definisi mengenai kebijakan publik diberikan oleh Roberst Eyestone (dalam Budi Wirnana 2001:20). Ia mengatakan bahwa “secara luas” kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai “hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya”. Konsep yang ditawarkan Eyestone ini mengandung pengertian yang sangat luas dan kurang pasi, karena dapat mencakup banyak hal. Seperti yang dikatakan oleh Thomas R.Dye (dalam Budi Wirnana 2001:20) yang mengatakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerinah untuk dilakukan dan tidak dilakukan”. Konsep ini mencakup tindakan-tindakan, seperti pengangkatan pegawai baru atau pemberian lisensi. Suatu tindakan yang sebenarnya berada di luar domain kebijakan publik. Sementara itu, menurut James Anderson (dalam Budi Wirnana 2001:23), kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau

suatu persoalan. Konsep kebijakan ini dianggap tepat, karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Serta William N.Dunn mengatakan bahwa kebijakan publik (public policy) adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat dirumuskan makna kebijakan publik adalah serangkaian yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau orientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat, dan selain itu juga dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah sebuah atau suatu kebijakan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan publik dengan sejumlah rangkaian kegiatan yang diputuskan oleh pemerintah yang terdiri dari berbagai tujuan dan kegiatan yang pada dasarnya ditujukan kepada publik luas dengan tujuan tertentu, atau juga kesimpulan lainnya adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling bergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah.

### **2.1.2 Tahap-Tahap Perumusan Kebijakan Publik**

Proses pembuatan kebijakan publik merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Oleh karena itu, beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik

membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik ke dalam beberapa tahap.

Tahap-tahap kebijakan publik adalah sebagai berikut :

#### 1. Tahap Penyusunan Agenda

Sebelum kebijakan ditetapkan dan dilaksanakan, pembuat kebijakan perlu menyusun agenda dengan memasukkan dan memilih masalah-masalah mana saja yang akan dijadikan prioritas untuk dibahas. Ada beberapa kriteria isu yang bisa dijadikan agenda publik diantaranya adalah :

- Telah mencapai titik kritis tertentu yang apabila diabaikan menjadi ancaman yang serius
- Telah mencapai tingkat partikularitas tertentu yang berdampak dramatis
- Menyangkut emosi tertentu dari sudut kepentingan orang banyak
- Mendapat dukungan media massa
- Menjangkau dampak yang sangat luas
- Mempermasalahkan kekuasaan dan keabsahan dalam masyarakat serta
- Menyangkut suatu persoalan yang fasionable (sulit dijelaskan, tetapi mudah dirasakan)

#### 2. Tahap Formulasi Kebijakan ( Policy Formulating)

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut

berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan (*policy alternatives/policy options*) yang ada.

### 3. Tahap Adopsi / Legitimasi Kebijakan

Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otorisasi pada proses dasar pemerintahan. Dari sekian banyaknya alternatif kebijakan ditawarkan oleh perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan mayoritas legislatif.

### 4. Tahap Implementasi Kebijakan

Keputusan peraturan atau program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus di implementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah tingkat bawah hingga mencapai hasil yang sudah dirumuskan.

### 5. Tahap Evaluasi Kebijakan

Pada tahap ini, kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Oleh karena itu, ditentukanlah ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan.

## **2.2 Implementasi Kebijakan Publik (Policy Implementation)**

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Implementasi kebijakan dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk

meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi pada sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai proses, suatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (outcome). Grindle memberikan pandangan tentang implementasi mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu ikatan (linkage) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya “a policy system”, di mana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, berbagai program bisa dikembangkan untuk merespon tujuan-tujuan kebijakan.

Sementara itu, menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Wirnana 2002:149) mendefinisikan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Dalam arti seluas-luasnya, implementasi juga sering dianggap sebagai bentuk pengoperasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama di

antara beragam pemangku kepentingan (stakeholders), aktor organisasi (publik atau privat), prosedur dan teknik secara sinergis yang digerakkan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan ke arah tertentu yang dikehendaki. Rasionalitas atau alasan di balik langkah seperti ini tak lain dimaksudkan agar sikap, perilaku, dan pikiran dari semua pemangku kepentingan yang terlibat dapat lebih terkontrol serta tetap terjaga pada relnya.

Sementara itu, implementasi yang tidak berhasil biasanya terjadi ketika suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan semisal tiba-tiba terjadi peristiwa pergantian kekuasaan kebijakan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki. Biasanya, kebijakan yang memiliki risiko gagal itu disebabkan oleh faktor berikut : pelaksanaannya jelek, kebijakannya sendiri memang jelek, kebijakan itu memang bernasib.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan kebijakan itu dirumuskan oleh pemegang kekuasaan hingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan dan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Bahwa suatu implementasi akan sangat berhasil bila perubahan marginal diperlukan dan konsesus tujuan adalah tinggi. Dengan demikian, konsesus tujuan akan diharapkan pula mempunyai dampak yang besar pada proses implementasi kebijakan daripada unsur perubahan.

### 2.2.1 Teori Implementasi Menurut Para Ahli

#### a) Teori Implementasi dari George C. Edward III

Model Implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh George C. Edward III (dalam Budi Wirnanao 2001:177) menunjuk empat variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi:

1. Komunikasi, yaitu menunjuk bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran dari program/kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya. Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi (dalam Budi Wirnanao 2001:278) tersebut yaitu;
  - a. Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Sering kali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang diharapkan terdirtorasi di tengah jalan.

- b. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*stress-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.
  - c. Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.
2. Sumber daya, yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementor yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/kebijakan pemerintah. Sebab tanpa kehandalan implementor, kebijakan menjadi kurang efektif dan berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan, sumber daya finansial menjamin keberlangsungan program/kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauh mana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

- a. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street-level-buereaucrats*). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan. Salah satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup menyelesaikan persoalan impleementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan.
- b. Informasi, dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu; pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
- c. Wewenang. Pada umumnya kewenangan harus bersifat normal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan orotitas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang diterapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggalkan implementasi kebijakan publik tidak dilegitimasi, sehingga

dapat mengganggu implementasi kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.

d. Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak berhasil.

3. Disposisi, yaitu menunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengharuskan implementor untuk tetap berada dalam aras program yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujurannya membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan

menurunkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan. Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

- a. Pengangkatan birokrasi, Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.
- b. Insentif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu, mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

4. Struktur Birokrasi, menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating procedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program/kebijakan. SOP yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementor. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur didesain secara ringkas dan fleksibel menghindari “virus weberian” yang kaku, terlalu hirarkhis dan birokratis. Berikut hambatan-hambatan yang terjadi dalam fragmentasi birokrasi berhubungan dengan implementasi kebijakan publik yaitu: Pertama, tidak ada otoritas yang kuat dalam implementasi kebijakan karena terpecahnya fungsi-fungsi tertentu ke dalam lembaga atau badan yang berbeda-beda. Di samping itu, masing-masing badan mempunyai yurisdiksi yang terbatas pada suatu bidang, maka tugas-tugas yang penting mungkin akan terlantarkan dalam berbagai agenda birokrasi yang menumpuk. Kedua, pandangan yang sempit dari badan yang mungkin juga akan menghambat

perubahan. Jika suatu badan mempunyai fleksibilitas yang rendah dalam misi-misinya.

- b) Teori Implementasi Menurut Mazamanian dan Sabtier** mengemukakan (dalam Dedi Mulyadi 2016:70), bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi yakni: karakteristik dari masalah, karakteristik kebijakan/undang-undang (ability of statute to structure implementation), serta variabel lingkungan (nonstatutory variables affecting implementation). Masing-masing kelompok variabel agar dikelola dengan baik agar terukur dari karakteristik tersebut.

### **2.3 Program Bukan Penerima Upah**

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bahwasanya Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Contoh Tukang Ojek, Supir Angkot, Pedagang Keliling. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepersetaan Peserta Bukan Penerima Upah Meliputi :

**a. Pemberi Kerja**

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Bahwasannya “Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan – badan lainnya yang

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. “Pemberi kerja yang dimaksud dalam Peserta Bukan Penerima Upah ini yakni pemberi kerja yang mempekerjakan seseorang tetapi tidak berbadan hukum. Selain pemberi kerja mempunyai hak untuk ikut dalam kepesertaan Program Jaminan Sosial, tetapi juga memiliki kewajiban untuk mengikutkan seseorang yang dipekerjakannya dalam kepesertaan Program Jaminan Sosial.

b. Pekerja diluar hubungan atau pekerja mandiri

Berdasarkan dari Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-14/Men/VI/2006 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di luar Hubungan Kerja, Pekerja yang melakukan Pekerjaan di luar Hubungan Kerja adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas resiko sendiri. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja juga disebut dengan pekerja mandiri, artinya pekerja ini bekerja sendiri pada sektor-sektor ekonomi informal. Pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan penerima upah. Pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang tidak menerima upah yakni pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga

honorer, narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

Menerima jaminan sosial dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah hak bagi semua warga negara Indonesia. Jadi pesertanya, tidak terbatas hanya untuk karyawan yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga tertentu saja. Orang bekerja secara mandiri dan tidak bekerja dibawah orang lain pun bisa mendapatkan program jaminan sosial. Peserta bukan penerima upah hanya dapat mengikuti program BPJS Ketengakerjaan secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta. Jenis program yang dapat diikuti oleh bukan penerima upah (BPU) program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) secara sukarela.

Untuk dapat mengambil dana jaminan hari tua harus memenuhi syarat ketentuan yang berupa identitas peserta, seperti KK, KTP, Kartu Jamostek dan surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan. Sedangkan bagi usia pensiun harus menunggu masa pensiun 56 tahun terlebih dahulu, baru bisa diambil. Dan untuk peserta meninggal dunia bisa dapat diberikan kepada ahli waris peserta secara tunai dan sekaligus. Beda halnya dengan pekerja yang menerima upah dan didaftarkan oleh pemberi kerja, BPU wajib mendaftarkan dirinya secara mandiri atau kolektif melalui wadah atau dan kelompok tertentu. Wadah atau kelompok yang dimaksud adalah organisasi yang membuat kerja sama dengan kantor BPJS.

Cara mendaftarkan diri untuk menjadi peserta BPU, peserta harus melalui beberapa tahapan dibawah ini:

1. Memastikan dan mempersiapkan NIK (Nomor Induk Kependudukan)
2. Isi formulir F1 BPU untuk pendaftaran
3. Pergi ke kantor BPJS Ketengakerjaan terdekat atau mitra yang bekerjasama dengan BPJS Ketengakerjaan
4. Dan peserta sudah terdaftar dalam BPJS program BPU

#### **2.4 Hasil Penelitian yang Relevan**

Dalam penelitian ini dibutuhkan hasil penelitian yang relevan yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian. Berikut ini penulis menggunakan hasil penelitian yang relevan sebagai perbandingan penelitian penulis. Adapun hasil penelitian yang relevan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Setiowati (2015) dengan judul Pelaksanaan BPJS Ketengakerjaan Bagi Karyawan di Kota Surakarta Pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Surakarta. Perbedaan yang dilakukan oleh Endang Setiowati dengan penelitian ini adalah pada sisi program jaminan sosial yang dimana program perusahaan yang tidak mendaftarkan ke Badan Penyelenggara serta karyawan yang memiliki penghasilan tetap yang belum menjadi peserta Badan Penyelenggara. Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat pada masalah pemerataan atau upaya kepesertaan dalam sektor informal. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan atau impelmentasi di lapangan tentang

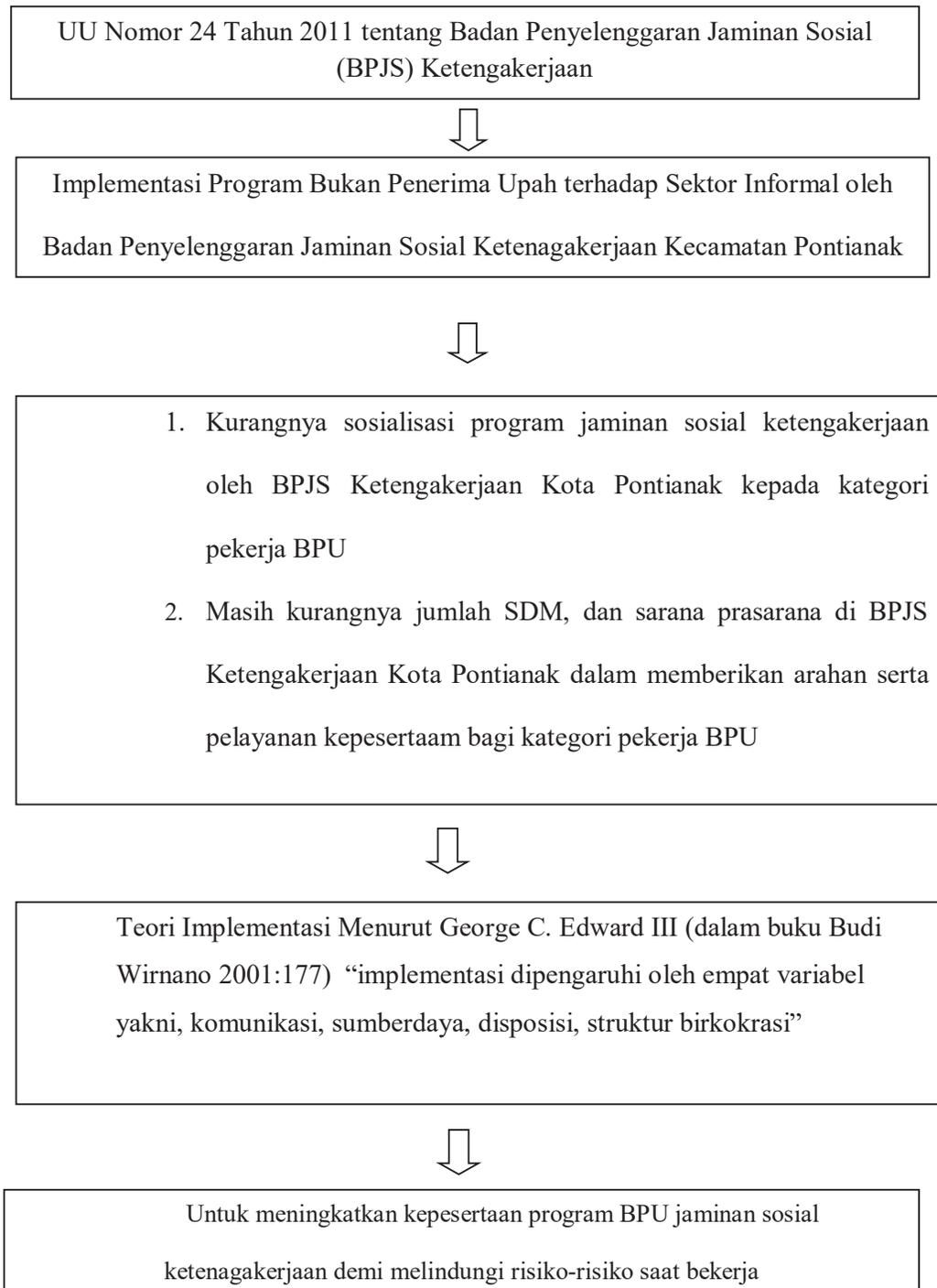
program BPJS Ketengakerjaan dikantor cabang BPJS Kota Surakarta, untuk mengetahui masalah perusahaan yang belum mengikuti program BPJS Ketengakerjaan, serta untuk mengetahui peran BPJS Ketengakerjaan dalam menangani perusahaan yang tidak mengikuti program BPJS Ketengakerjaan

2. Penelitian yang dilakukan oleh Raden Dendy Yudha Prawira (2015) dengan judul Strategi Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Ketengakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di Kota Tangerang. Persamaanya tujuan penelitian ini untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat pada program jaminan sosial. Perbedaannya penelitian ini lebih menganalisis strategi BPJS Ketengakerjaan, teori yang digunakan pun berbeda. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen strategi.

## **2.5 Kerangka Pikir Penelitian**

Implementasi Program Bukan Penerima Upah Terhadap Sektor Informal Oleh Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kecamatan Pontianak Kota, dimana sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional (SJSN) memberikan landasan dan kepastian hukum tentang perlindungan dan jaminan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Diteruskan dengan UU Nomor 14 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketengakerjaan yang merupakan badan hukum nirlaba yang tidak hanya wajib bagi tenaga kerja di sektor formal, namun juga di sektor informal. Dan di analisis menggunakan Teori Implementasi

Kebijakan Menurut Edward III dimana menetapkan komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini, maka dapat peneliti gambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1.1****Alur Fikir Penelitian**

## 2.6 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengapa implementasi kebijakan program Bukan Penerima Upah di Kecamatan Pontianak Kota belum merata kinerja atau proses implementasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketengakerjaan di Kota Pontianak untuk meningkatkan perluasan kepesertaan pekerja sektor informal ?
2. Bagaimana faktor komunikasi memengaruhi implementasi program bukan penerima upah terhadap sektor informal oleh badan penyelenggaran jaminan sosial ketenagkerjaan kecamatan pontianak kota?
3. Bagaimana faktor kecakapan dan kemampuan sumber daya memengaruhi implementasi program bukan penerima upah terhadap sektor informal oleh badan penyelenggaran jaminan sosial ketengakerjaan kecamatan pontianak kota?
4. Bagaimana faktor disposisi atau sikap pelaksana memengaruhi implementasi program bukan penerima upah terhadap sektor informal oleh badan penyelenggaran jaminan sosial ketengakerjaan kecamatan pontianak kota?
5. Bagaimana faktor struktur birokrasi yang ada memengaruhi implementasi program bukan penerima upah terhadap sektor informal oleh badan penyelenggaran jaminan sosial ketenagkerjaan kecamatan pontianak kota?