

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Dukungan Sosial

Setiap orang tidak bisa hidup sendirian di dunia ini, karena manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan makhluk sosial lainnya. Setiap makhluk hidup juga memerlukan dukungan dari sekitarnya. Dukungan sosial menurut Chaplin adalah mengadakan atau menyediakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan orang lain, serta memberikan dorongan atau pengobatan semangat dan nasihat kepada orang lain dalam satu situasi dalam mengambil keputusan. Menurut Bruce J. Cohen dalam bukunya sosiologi suatu pengantar perandibedakan menjadi dua kategori, pertama peran nyata (*enacted role*) atau peran normative yaitu keadaan sesungguhnya dari seseorang dalam menjalankan peranan tertentu. Kedua adalah peran yang dianjurkan (*prescribe role*) atau peran ideal yaitu peran yang diharapkan oleh masyarakat agar menggunakan cara-cara yang sesuai dengan yang diharapkan.

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihargai, dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik.

Berdasarkan pada beberapa teori yang mengemukakan tentang dukungan sosial, bahwa dukungan sosial yaitu dukungan pada seseorang dalam menghadapi masalah seperti nasihat, kasih sayang, perhatian, petunjuk, dan dapat juga berupa barang atau jasa yang diberikan oleh keluarga maupun teman. Semakin banyak orang memberikan dukungan sosial maka akan semakin sehat kehidupan seseorang¹⁶.

Sarason mengatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu hubungan interpersonal di mana individu memberikan bantuan kepada individu lain dan bantuan yang diberikan berupa partisipasi, emansipasi, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu. Sarason mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya.

Menurut Cohen dan Syme dukungan sosial keluarga merupakan keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh orang lain sehingga orang akan tahu bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menghargai dan mencintainya. Dukungan keluarga merupakan segala bentuk perilaku dan sikap positif yang diberikan keluarga kepada salah satu anggota keluarganya yang membutuhkan.¹⁷

Sumber dukungan dapat diperoleh individu dari berbagai sumber dalam suatu jaringan sosial yang dimiliki oleh individu yang

¹⁶ Marni Ani, Yuniawati Rudy "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penerimaan Diri Pada Lansia Di Panti Wredha Budhi Dharma Yogyakarta" *Empathi* (Vol.3 No.1 Juli 2015),

¹⁷ Hanny Safitri Sari "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepribadian Terhadap Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun" (Skripsi : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta,2010)

bersangkutan. Menurut Safarino dan Smith, dukungan sosial bisa berasal dari berbagai sumber seperti orang tua,teman, pacar, rekan kerja, dan organisasi komunitas.

Menurut Cohen dukungan sosial terbagi menjadi :

1. Dukungan emosional, yaitu ketersediaan seseorang atau lebih yang dapat mendengarkan dan bersimpati ketika seseorang atau individu memiliki masalah dan dapat menunjukkan sikap peduli dan menerima individu tersebut. Bentuk dukungan emosi ini dapat ditunjukkan dengan memberikan kepercayaan (*confidant support*), penghargaan (*esteem support*), menenteramkan hati (*reassurance of worth*), memberikan kasih sayang (*attachment*), dan *intimacy*.
2. Dukungan penghargaan, yaitu memberikan penghargaan yang berguna untuk menyelesaikan masalah, seperti memberikan pengetahuan mengenai sumber daya komunitas dan servis atau memberikan nasehat dan membimbing dalam membuat alternatif pemecahan masalah.
3. Dukungan instrumental meliputi pertolongan praktis yang dibutuhkan, seperti menyediakan sarana transportasi, menolong mengurus kebutuhan rumah tangga dan pengasuhan anak, dan memberikan pertolongan langsung seperti meminjamkan uang atau meminjamkan barang-barang.
4. Dukungan informasi atau memberikan umpan balik (*feedback*), yaitu memberikan informasi mengenai kepatuhan atau perilaku

yang sesuai dengan norma.

5. Integritas sosial, meliputi ketersediaan seseorang yang ikut berpartisipasi dalam kehidupan individu dan meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan bersama, seperti berlibur dan berpesta, kegiatan kebudayaan (contohnya menonton film ke bioskop atau pergi ke museum), atau kegiatan rekreasi seperti *hiking* atau kegiatan olah raga.

Ada beberapa kesimpulan bentuk dukungan sosial menurut Cohen, Kmarck & Hoberman yang berpengaruh terhadap respon individu pada kondisi tertekan yaitu:

1. Dukungan informasi (*Appraisal support*)

Suatu bentuk bantuan yang membantu individu dalam memahami kejadian yang menekankan dengan lebih baik serta memberikan pilihan strategi yang harus dilakukan guna menghadapi kejadian tersebut.

2. Dukungan praktis (*Tangible support*)

Bantuan-bantuan yang bersifat pelayanan seperti membantu dalam melakukan kegiatan sehari-hari maupun bantuan secara finansial.

3. Dukungan harga diri (*Self esteem support*)

Suatu bentuk bantuan dimana individu merasakan adanya perasaan positif akan dirinya bila dibandingkan dengan keadaan orang lain, yang membuat individu merasa sejajar dengan orang lain seusianya.

4. *Belonging Support*

Suatu bentuk bantuan dimana individu tahu bahwa ada orang lain yang dapat diandalkan ketika ia ingin melakukan suatu kegiatan bersama.¹⁸

Menurut Cohen, kekurangan dukungan sosial yang dirasakan seseorang lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas hubungan yang kurang baik daripada jika tidak ada hubungan sama sekali, dan juga menurutnya bahwa dukungan sosial yang diterima individu dapat berbeda-beda antara lain berdasarkan kuantitas dan kualitas dukungan, sumberdukungna, dan jenis dukungan, Cohen menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

1. Pemberi dukungan sosial

Dukungan yang diberikan oleh teman dan orang yang memahami permasalahan individu penerima, akan lebih efektif daripada dukungan yang diberikan orang asing.

2. Jenis dukungan sosial

Jenis dukungan sosial yang diberikan, akan bermanfaat apabila sesuai dengan situasi yang terjadi dan yang dibutuhkan individu.

3. Penerima dukungan sosial

Karakteristik penerima dukungan sosial seperti kepribadian, peran sosial dan kebudayaan, akan menentukan keefektifan dukungan yang diberikan. Menurut Ritter penelitian membuktikan prespsi

¹⁸HANNY SAFITRI SARI “pengaruh dukungan sosial dan kepribadian terhadap penyesuaian diri pada masa pensiun” jurnal skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2010

dukungan sosial tidak memiliki efek yang sama seperti dukungan sebenarnya yang diterima.

4. Permasalahan yang dihadapi

Ketepatan jenis dukungan sosial yang diberikan adalah yang sesuai dengan permasalahanyang dihadapi individu.

5. Waktu pemberian dukungan sosial

Dukungan sosial yang akan berhasil secara optimal jika diberikan pada suatu situasi, yaitu ketika individu membutuhkan, tetapi tidak berguna jika dibetirikan pada situasi yang lain.

Dukungan sosial yang diterima individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pemberi dukungan sosial, peenerima dukungan sosial, jenis dukungan sosial, permasalahan yang dihadapi dan waktu pemberian.¹⁹

B. Perempuan yang bekerja

Pada zaman Sekarang tidak hanya laki-laki saja yang bekerja, apalagi pada abad ke-20 sekarang, perempuan yang bekerja semakin populer. Perkerjaan hampir semua peremouan ikut andil didalamnya. Peran pentingnya juga sering diapresiasi oleh kaum adam. Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "*Industrial Redeployment*", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara negara berkembang.

¹⁹ Anindhiya Setyaningrum "Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa Kelas V Sekolah Dasar Di Gugus Hasanudin Kabupaten Cilacap Tahun Ajaran

Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin dan lingkungan kerja industri barat ke negara-negara yang sedang berkembang tersebut, sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Termasuk Indonesia.²⁰

Di Indonesia dari tahun ke tahun pekerja laki-laki dan perempuan semakin meningkat jumlahnya. Setiap pekerja memiliki persamaan hak pekerja laki-laki dan perempuan yang bekerja dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah²¹.

Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Soepomo, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis

²⁰ Bayu Aji Taufan “Tenaga Kerja Wanita (Studi Tentang Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Adetex Boyolali)” (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Surakarta 2010),

²¹ Susiana Sali “Perlindungan Hak Perempuan yang bekerja Dalam Perspektif Feminisme” *Aspirasi* (Vol. 8 No. 2, Desember 2017),

Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu Perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, antara lain:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan Kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.
- b. Jaminan Kematian Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh kepada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
- c. Jaminan Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja, terutama bagi mereka

yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik baiknya. Ini merupakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sehingga sudah selayaknya diupayakan penggalangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).²²

2. Perlindungan sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial, karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan.

²² Susiana Sali "Pelindungan Hak Perempuan yang bekerja Dalam Perspektif Feminisme" *Aspirasi* (Vol. 8 No. 2, Desember 2017),

Pada ketentuan mengenai kesehatan kerja dengan sosial bermasyarakat yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan Perlindungan sosial.

3. Perlindungan teknis,

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja termasuk ke dalam Perlindungan teknis, yaitu Perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dengan demikian, sebagai tenaga kerja, perempuan yang bekerja memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk memperoleh tiga jenis Perlindungan tersebut, baik Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial, maupun Perlindungan teknis.

Berbeda dengan pekerja laki-laki, perempuan yang bekerja memiliki hak perlindungan khusus bagi perempuan. Hal ini karena perempuan memiliki hal-hal sensitif yang tidak dimiliki seorang laki-laki. Perbedaan ini yang harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan perempuan sebagai pegawai. Hak perlindungan perempuan meliputi:

a. Perlindungan jam kerja

Perlindungan kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan sebagai berikut: ²³

- 1) Perempuan yang bekerja yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan yang bekerja hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 3) Perlindungan dalam masa haid. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah Perlindungan dalam masa haid. Perempuan yang

²³ Ibid

bekerja yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

- 4) Perlindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan). Perempuan yang bekerja memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, ia sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga perempuan yang bekerja juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Perempuan yang bekerja juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan perempuan yang bekerja memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

- 5) Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan atau Memerah ASI). Setelah melahirkan, seorang ibu harus memberikan ASI terhadap anaknya. Dalam cuti melahirkan perempuan yang bekerja diberi cuti 1,5 bulan, dan setelah itu harus kembali bekerja dan juga harus menyusui anaknya. Zaman yang sudah moderen ini seorang ibu tidak perlu bingung untuk memberikan asi kepada sang anak, karena adanya teknologi yang mampu menyimpan nutrisi dan kesterilan dari Asi, dan perempuan yang bekerja bisa memerah asi saat bekerja.
- 6) Larangan melakukan PHK terhadap Perempuan yang bekerja. Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan perempuan yang bekerja hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui.
- 7) Hak atas Pemeriksaan Kesehatan, Kehamilan, dan Biaya Persalinan. Sejak beroperasinya BPJS kesehatan, organisasi atau perusahaan mendaftarkan BPJS ketenagakerjaan bagi pegawainya.²⁴

C. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP.)

1. Pengertian satuan polisi pamong praja

Setelah berlakunya undang-undang otonomi daerah, maka setiap daerah mempunyai hak untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya

²⁴ Data Buku Keanggotaan Satpol PP

sendiri sehingga setiap daerah berhak untuk membuat peraturan daerah (PERDA). Selain menyusun PERDA oleh pemerintah daerah. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah umum, maka pemerintah daerah mengusahakan terwujudnya ketentraman dan ketertiban melalui peranan Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban pelaksanaan peraturan daerah.

Istilah pamong praja berasal dari dua kata yaitu “Pamong” dan “Praja”. Pamong mempunyai arti pengurus, pengasuh, atau pendidik. Sedangkan peaja memiliki arti kota, Negeri, atau wilayah. Sehingga secara harfiah pamong praja bisa diartikan sebagai pengurus kota.

Pengertian Satpol PP. berdasarkan pasal 1 angka 8 peraturan pemerintah nomer 6 tahun 2010 tentang Satuan polisi Pamong Prajayaitu: Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya di singkat menjadi SatpolPP. adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.²⁵

2. Dasar hukum keberadaan Satpol PP.

Satuan Polisi Pamong Praja telah berusia lebihdari setengah abad, tetapi keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja semakin penting dan semakin menonjol setelah era reformasi. Tepatnya setelah penerapan UU Otonomi Daerah. Setelah otonomi daerah, Satpol PP. menjadi lembaga yang independen dalam melaporkan langsung tugas dan kewajibannya kepada pemerintah daerah serta memiliki kantor sendiri.

²⁵ Eka Novianti Pertiwi “Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Menegakkan Peraturan Daerah Di Kota Makasar”(Skripsi : Universitas Hasanuddin Makasar 2014),

Sebagai lembaga yang mandiri dan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, mereka juga merasa perlu meningkatkan kemampuan mereka baik secara fisik maupun non-fisik untuk anggota-anggotanya. Peraturan daerah hanya dapat dibentuk apabila ada kesatuan pendapat antara Bupati/Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, termasuk mengenai keberadaan Satpol PP. yang pada dasarnya mempunyai peranan membantu Bupati/Kepala Daerah di dalam menyelenggarakan pemerintahan umum.

Namun peraturan daerah tersebut harus memenuhi batas-batas kewenangan yang telah ditentukan dengan keterikatan dalam hubungannya dengan Pemerintah Pusat yang diwujudkan dalam bentuk pengawasan pencegahan, pengawasan penanggulangan dan pengawasan umum dasar hukum keberadaan Satpol PP. merupakan kekuatan yang mengikat dan mengatur segala hal tentang kedudukan

3. Kedudukan dan status Satpol PP.

- a. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai kedudukan sebagai perangkat satuan pelimpahan wewenang dari pemerintah atau kepala wilayah atau kepala instansi vertikal tingkat atasnya kepada pejabat-pejabat di daerah (dekonsentrasi) dan merupakan unsur pelaksana wilayah (desentralisasi).
- b. Anggota Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai status sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - 1) Tugas dan wewenang Satpol PP.

Tugas Satpol PP. yaitu menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Satpol PP. memiliki kewenangan dalam penegakan hukum Perda karena Satpol PP. adalah pejabat Pemerintah Pusat yang ada di daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan umum. Dengan adanya kedudukan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja berwenang :

- a) Melakukan tindakan penertiban non yudisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan atau peraturan kepala daerah.
- b) Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
- c) Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat.
- d) Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

e) Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan atau peraturan kepala daerah.²⁶

²⁶ Sari Hanny Safitri “Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepribadian Terhadap Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun” (Skripsi : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta,2010)