

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENYULUHAN HUKUM

Zulkarnain Ibrahim

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Inderalaya Palembang

E-mail: zulibrahim007@gmail.com

ABSTRACT

The community in Kecamatan Sukajadi is part of Indonesians society, have in common of economic growth level and education. The role of these communities not only in the judicial process, but they even a proses of legal education. How to grow a legal conciousness of communities to understand their rights and duties in their relationship, including in law's traffic. The habbit of law that applicable to them with oral agreement, have turned out to be ensure a sense of justice and peace. Employment law's socialization, expected to guarantee legal certainty.

Keyword; Community, counseling, law

ABSTRAK

Masyarakat di Kecamatan Sukajadi merupakan bagian dari masyarakat Indonesia, memiliki kesamaan tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendidikan. Peranan masyarakat tersebut tidak saja dalam proses peradilan, tetapi justru suatu proses pendidikan hukum (legal education). Bagaimana menumbuhkan suatu kesadaran hukum (legal concioueness) agar masyarakat mengerti hak-hak dan kewajibannya dalam pergaulan di masyarakat, termasuk dalam lalu lintas hukum. Hukum kebiasaan yang berlaku pada mereka dengan perjanjian kerja lisan, ternyata telah menjamin rasa keadilan dan ketentraman. Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan, diharapkan untuk menjamin kepastian hukum.

Kata kunci; Hukum, masyarakat, penyuluhan.

1. PENDAHULUAN

Pertambahan jumlah penduduk berakibat pada meningkatnya jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja), dengan demikian jumlah penduduk yang memasuki angkatan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. kondisi tenaga kerja di Sumatera Selatan tahun 2014. Secara umum tidak menunjukkan gejala yang berbeda, dimana jumlah penduduk yang bekerja 3.692.806 orang dan jumlah angkatan kerja, sebanyak 3.885.674 orang dan penganggur sebanyak 192.868 orang. Untuk lebih lengkap dapat diuraikan dalam tabel-tabel di bawah ini.⁴²⁶

⁴²⁶ Sumatera Selatan Dalam Angka 2015

Tabel 1. Jumlah Penduduk Tenaga Kerja yang Bekerja, Penganggur, Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran menurut Tahun di Provinsi Sumatera Selatan, 2011-2014

Tahun	Penduduk yang Bekerja	Penganggur	Jumlah Angkatan Kerja	Tingkat Pengangguran (%)
2011	3.553.104	217.569	3.770.673	5,77
2012	3.532.932	213.441	3.746.373	5,70
2013	3.464.620	182.376	3.646.996	5,00
2014	3.692.806	192.868	3.885.674	4,96

Sumber: Sumatera Selatan Dalam Angka 2015

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Penduduk 15 tahun Keatas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan 2014

		Yang Bekerja	Persentase
1	Ogan Komering Ulu	149.345	60,55
2	Ogan Komering Ulu	373.278	68,26
3	Muara Enim	350.439	66,13
4	Lahat	184.770	66,69
5	Musi Rawas	310.699	79,26
6	Musi Banyuasin	268.493	64,18
7	Banyuasin	367.665	65,48
8	Oku Selatan	184.990	77,04
9	OKU Timur	294.632	63,68
10	Ogan Ilir	205.412	71,83
11	Empat Lawang	108.160	65,80
12	Palembang	661.192	57,70
13	Prabumulih	78.001	63,50
14	Pagar Alam	62.482	65,29
15	LubukLinggau	93.246	60,94
	Jumlah	3.692.806	65,43

Sumber: Sumatera Selatan Dalam Angka 2015

Kabupaten Banyuasin mempunyai penduduk yang bekerja sebanyak 367.665 orang atau 65,48 persen dari jumlah penduduk. Salah satu Kecamatan yang menjadi lokasi Penyuluhan di Kabupaten Banyuasin, adalah Kecamatan Sukajadi. Korelasi antara kegiatan pengabdian dengan masyarakat dengan Kecamatan ini, sebagai berikut:

1. Meskipun Kecamatan Sukajadi masuk wilayah Administratif Kabupaten Banyuasin, namun secara sosiologis, kesehari-harian kegiatannya ke lingkungan Kota Palembang.
2. Para pencari kerja dan pekerja pada umumnya menggantungkan penghidupan pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kecamatan Sukajadi, namun kebanyakan dikelola dari kantornya yang berada di Kota Palembang.
3. Hasil produksi perusahaan, seperti: Pabrik Teh Sostro, Pabrik Tegel, Pabrik batu bata dan genteng dijual pada konsumen yang terbesar berada di Kota Palembang.

4. Keburuhan primer, sekunder dan tersier masyarakat Kecamatan Sukajadi, pada umumnya didapatkan di Kota Palembang dengan alasan: harga lebih murah dan jaraknya sangat dekat dan waktu transportasi tidak lama.

Para pekerja Pabrik Teh Sostro, Pabrik Tegel, Pabrik batu bata dan genteng, seharusnya tergabung dalam Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dimana para pekerja tersebut adalah warganegara R.I. dengan segala hak dan kewajibannya. Masyarakat pekerja dilindungi oleh Perundang-undangan Ketenagakerjaan. yaitu: UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU. No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU. No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; UU. No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek; dan UU. No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Secara disiplin deskriptif, para buruh ini hak-haknya menurut perundang-undangan tersebut, belum terjamin, khususnya: upah yang layak, kepesertaan jamsostek, keselamatan kerja, waktu kerja/ waktu istirahat dan tidak adanya jaminan terhadap hubungan kerja yang langgeng atau tetap.

Kondisi sasaran adalah para pekerja harian lepas (PHL), pekerja tetap dan pekerja bagian administrasi. Para pekerja pabrik, bekerja dalam 3 (tiga) shift kerja atau pagi hari, siang hari menuju malam hari dan malam hari menuju pagi hari yang masing-masing bekerja selama delapan jam. Mereka bekerja dalam suatu kesatuan kerja yang dipimpin oleh seorang mandor. Mandorlah yang mengatur sistem kerja, dengan mengikuti ketentuan peraturan perusahaan.

Khalayak sasaran dari penyuluhan hukum ini, Jumlah khalayak sasaran, sekitar 40 - 50 orang yang terdiri dari: 1) anggota masyarakat yang statusnya sebagai pekerja bertempat tinggal pada RT-RT disekitar pabrik-pabrik karet; 2) anggota masyarakat yang anggota keluarganya bekerja; 3) Ketua RT dan Pemuka masyarakat setempat; Jumlah khalayak sasaran, sekitar 40 - 50 orang.

2. KAJIAN LITERATUR

Penegakan hukum yang lemah, menurut pendapat umum disebabkan oleh budaya hukum yang dinilai tidak kondusif bagi pembangunan sistem hukum. Betulkah lemahnya penegakan hukum dan *judicial corruption* disebabkan oleh budaya hukum yang terwariskan dari nenek moyang kita? Sebastian Pompe, penulis buku *The Indonesian Supreme Court, A Study of Institutional Collapse*, menolak mentah-mentah pandangan ini. Pompe mengatakan “nonsense” dan tidak benar sama sekali kalau dikatakan bahwa Indonesia mewarisi budaya korup dari zaman nenek moyang.⁴²⁷ Kearifan Bangsa Indonesia yang diterima dari nenek moyang, telah mendahului literatur Barat tentang nilai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Nilai-nilai kepastian hukum dalam hukum ketenagakerjaan, harus satu kesatuan dengan nilai keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum dalam peraturan-peraturan akan dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha bila bermanfaat dan memberi keadilan bagi mereka. Peranan pejabat Kemenakertrans memberi andil yang besar untuk tercapainya tujuan hukum yang mensejahterakan pekerja dan pengusaha.

⁴²⁷ Zulkarnain Ibrahim, “Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum No. 4 Vol. 22 Oktober 2015, hlm. 1; Lihat: Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, Penerbit PT Raja Grafindo, Bandung, 2011, hlm. 44.

Pihak pekerja hendaknya meningkatkan keahliannya dengan bantuan pemerintah dan pengusaha agar bekerja secara profesional, sehingga akan menguntungkan dirinya dan pengusaha. Sedangkan pihak pengusaha, juga tidak hanya berhasil meningkatkan kemajuan dan keuntungan perusahaannya tetapi juga dapat meningkatkan pendapatan pekerjanya.⁴²⁸ Kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari warga Negara, telah dicantumkan dalam konstitusi dengan upah yang layak, meskipun faktanya hingga saat ini berakut di upah minimum.

Upah minimum di sektor formal sebenarnya adalah upah untuk jaring pengaman sosial, untuk mencegah buruh jatuh di bawah garis kemiskinan. Inilah mekanisme perlindungan negara terhadap buruh rentan, supaya terhindar dari eksploitasi ekonomi. Maka upah minimum jangan diharapkan untuk membuat buruh hidup layak. Beberapa masalah atas upah minimum yang masih sering ditemui:

1. Buruh tidak memperoleh manfaat penuh kenaikan upah minimum karena kenaikan upah minimum biasanya langsung diikuti dengan kenaikan harga dan inflasi.
2. Kenaikan upah minimum yang terlalu progresif juga diikuti dengan meningkatnya ketidakpatuhan pembayaran upah. Dalam arti, banyak pengusaha membayar buruh dibawah ketentuan besaran upah minimum. Selain usaha besar, ketidakpatuhan ini banyak terjadi di sektor Usaha Kecil Menengah (koperasi, usaha dengan dibawah 10 orang, pertokoan, restoran, hotel melati, dll). Sesuai data Bank Dunia tahun 2010, ketidakpatuhan atas upah minimum meningkat dari hanya 22% (1991), menjadi 40% (2007). Ini tidak bisa dipisahkan dari pemberlakuan Undang-undang Otonomi Daerah dan lahirnya UU no.13/2003.
3. Laporan Bank Dunia juga mencatat bahwa kenaikan upah minimum tidak menimbulkan efek nyata terhadap tingkat pengangguran (band: data statistik, atas penurunan pengangguran dalam 4 tahun terakhir). Banyak pengamat dari lapangan neo-liberalis (penganut ekonomi pasar bebas) selalu menguatirkan kenaikan upah minimum akan menghambat rekrutmen pekerja baru dan memperluas pengangguran, ternyata dalam laporan Bank Dunia itu kaitan itu tidak berkorelasi. Penurunan pengangguran Indonesia terus terjadi. Tetapi kenaikan upah minimum yang progresif dapat mendorong penambahan buruh kontrak, buruh informal dan pengangguran terselubung (bekerja di bawah 35 jam/minggu).
4. Penetapan upah minimum semakin sering ditetapkan sebagai alat popularitas politik atau ditetapkan karena desakan demo. Akibatnya, beberapa daerah menaikkan upah minimum lebih tinggi dari rekomendasi dewan pengupahan tripartit. Situasi ini tidak selalu bagus untuk buruh, dengan alasan sebagai berikut: (i) banyak perusahaan yang menunda pembayaran upah, (ii) ngemplang atau tidak bayar (iii) mengurangi tenaga kerja atau menghentikan rekrutmen tenaga kerja baru (iv) sebagian kecil relokasi. Selain itu, penetapan yang terlalu tinggi akan merusak dialog sosial hubungan industrial yang sudah mulai berjalan baik.
5. Masih lemahnya pengawasan ketenagakerjaan telah membuat upah minimum tidak berjalan sesuai ketentuan. Masih banyak kasus upah minimum diperkarakan di Pengadilan Hubungan Industrial, padahal ini masalah normatif yang tidak seharusnya diperkarakan ke PHI.
6. Dalam prakteknya, upah minimum sering malah dijadikan upah rata-rata atau upah maksimum. Seolah-olah kalau sudah membayar upah sesuai jumlah upah minimum, pengusaha sudah mematuhi

⁴²⁸ *Ibid.*, hlm. 4.

peraturan pemerintah. Akibat maraknya penyimpangan atas sistem kontrak dan alih daya, banyak buruh selalu dianggap pekerja pemula, sehingga selalu digaji dengan upah minimum (tidak dapat upah sundulan). Buruh dengan status kawin tetap dibayar dengan upah minimum. Akibat penawaran kerja yang berlebih, buruh juga sering tidak berani menuntut, karena takut tidak dipekerjakan. Sering juga upah minimum disalah artikan dengan menganggap upah bulanan keseluruhan (*take home pay*). Padahal upah minimum tidak termasuk upah lembur, dan bonus.⁴²⁹

Bagaimanakah Indonesia seharusnya merumuskan konsep upah minimum dengan situasi dualisme pasar kerja (mayoritas pekerja formal ketimbang informal, atau mayoritas pekerja di sektor tradisional ketimbang sektor modern). Sebelum menjawab pertanyaan tersebut, ada baiknya diluruskan tentang konsep upah minimum. Dengan dua pemahaman berikut; (1) tidak ada satu konsep upah minimum yang sesuai dengan semua negara (*no size fit for all*). (2) tidak semua negara memiliki sistem upah minimum (seperti negara Malaysia, Singapore, Jerman, negara-negara di Timur Tengah). Pendekatan internasional terhadap upah minimum tidaklah seragam, setidaknya ada tiga varian utama; **Pertama**, upah minimum yang ditujukan sebagai upah jaring pengaman sosial. **Kedua**, upah minimum yang dipadukan dengan jaminan sosial. **Ketiga**, upah minimum bertingkat. Upah minimum dibedakan sesuai klasifikasi usaha. Misalnya Vietnam membuat upah minimum yang berbeda antara perusahaan domestik dan perusahaan asing. **Keempat**, munculnya konflik upah minimum di Indonesia salah satunya bersumber dari akibat ketidakjelasan varian mana yang sebaiknya digunakan, yang sesuai dengan situasi ekonomi ketenagakerjaan kita.⁴³⁰

Sesuai dengan uraian di atas, definisi upah dapat dilihat dari 2 sisi, *pertama*, dari sisi pekerja, upah adalah pendapatan yang diterima pekerja sebagai imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa kerja yang dilakukannya bagi pengusaha. *Kedua*, dari sisi pengusaha, upah adalah biaya yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diterimanya dari pekerja. Dengan demikian, upah adalah penghasilan yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan yang telah dan atau akan dilaksanakan dalam satuan waktu (satu bulan, satu minggu, satu hari, atau satu jam).

Upah minimum adalah upah terendah dalam satu bulan yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja, termasuk upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum merupakan standar upah terendah yang harus diberikan oleh perusahaan lemah atau kurang mampu kepada pekerja berpendidikan paling rendah (sekolah dasar) dan pengalaman kerja sedikit (kurang atau sama dengan satu tahun).

Perusahaan yang sudah mampu memanfaatkan teknologi dan sistem manajemen yang efektif seyogyanya sudah mampu memberikan upah terendah di atas upah minimum. Dengan meningkatkan upah terendah di perusahaan di atas upah minimum, upah pada jabatan-jabatan yang lebih tinggi juga ikut terdorong naik (upah sundulan), yang secara keseluruhan akan menaikkan kesejahteraan masyarakat pekerja dan daya beli masyarakat pada umumnya. Secara makro hal itu akan mendorong pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja dan pendapatan per kapita.

⁴²⁹ Rekson Silaban, *Paradigma Upah Minimum dan Upah yang adil*, Seminar Ketenagakerjaan, Hotel Ciputra Jakarta, 15-16 Maret 2012, hlm. 1-3.

⁴³⁰ *Ibid*, hal. 3-4

Pendapatan per kapita harus dalam bentuk Perlindungan upah berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon;
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁴³¹

Bentuk perlindungan upah: *pertama* adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Kedua, komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Ketiga, tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut

⁴³¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 108-109.

batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat, pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kelima, Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum. Dijelaskan oleh Furqon Karim⁴³² bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Keenam, konsep Upah Minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.⁴³³

Pada kegiatan-kegiatan seminar, baik pemerintah, pengusaha atau akademisi mengatakan bahwa pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja. Namun, kenyataannya pekerja dalam kondisi hidup yang miskin, karena upah yang sangat rendah dan tidak layak bagi kemanusiaan. Nasib pekerja saat ini tidak mencerminkan amanat para Pendiri Republik Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dikatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kemudian dikuti kembali dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Maksud dari penghidupan yang layak, adalah jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (= upah), dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.⁴³⁴ Timbulnya perselisihan antara lain, karena pelanggaran terhadap asas-asas pengupahan, antara lain: 1. asas upah yang layak; 2. asas *no work no pay*; 3. *asas social risk*; dan 4. *asas equal pay equal job*.⁴³⁵

Barbagai kajian menentukan kriteria upah yang layak: *pertama*,⁴³⁶ upah yang layak tersebut harus memenuhi dapat memenuhi kebutuhan pokok, kebutuhan sekunder dan sebagian dapat disisihkan untuk ditabungkan (*Primary need, Secondary need and saving*). *Kedua*, upah yang layak menurut Abraham

⁴³² *Ibid.*, Lihat: Furqon Karim, Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja, Suara Merdeka, 22 Desember 2001.

⁴³³ *Ibid.* hlm. 109-110.

⁴³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 130.

⁴³⁵ Lihat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 1602 b KUHPdt; UU. No. 3 Tahun 1992; dan UU. No. 13 Tahun 2003.

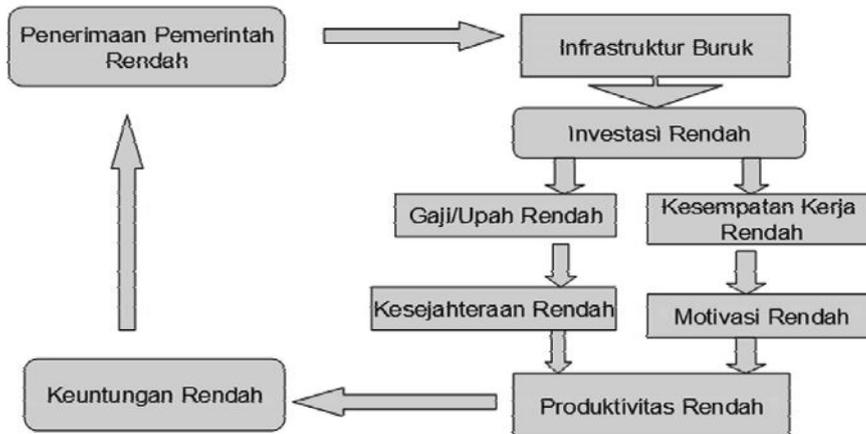
⁴³⁶ M. Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum*, Majalah Peradilan, Tahun X No. 117, Juni 1995, hal. 145.

Maslow, dilihat dari kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki, dari kebutuhan yang paling rendah atau kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) dan tingkat kebutuhan yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*), dengan uraian sebagai berikut: a. kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), b. kebutuhan akan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), c. kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan cinta (*social needs*), d. kebutuhan akan penghargaan/ego (*esteem needs*), e. kebutuhan perwujudan diri (*self actualization needs*).⁴³⁷

Problem mengapa upah dibayar murah: 1. Kemampuan berunding rendah; 2. Pendidikan rendah; 3. Kesempatan pelatihan kurang; 4. Peningkatan Jenjang karir terbatas; 5. Diskriminasi Upah; 6. Penempatan pekerja, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab tidak sesuai kemampuan dan keahliannya; 7. Disiplin, Loyalitas, Etos dan motivasi verja; dan 8. Kemampuan menyerap perkembangan teknologi dan rasa percaya diri.⁴³⁸

Oleh karena itu siklus negatif mengupahan, sebagai berikut:⁴³⁹

SIKLUS NEGATIF PENGUPAHAN



Skema 1 Siklus Negatif Pengupahan

Sumber: Syukur Sarto, *Perspektif Pekerja Tentang Upah Guna Mendorong Produktivitas*, Seminar Ketenagakerjaan, Hotel Ciputra Jakarta, 15-16 Maret 2012.

Dari siklus negatif ini, betapa sulitnya untuk meningkatkan upah buruh yang layak karena pekerja dikondisikan pada struktur pemiskinan. Namun realitas angkatan kerja dari Strata 1 tetap sulit mendapatkan pekerjaan. Sedangkan para sarjana ini adalah tenaga kerja yang mempunyai potensi produktivitas yang tinggi. Jaminan hukum terhadap para sarjana ini untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah minim, dikarenakan tidak berkembangnya penciptaan lapangan pekerjaan.

⁴³⁷ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta, 1996, hal. 294.

⁴³⁸ Syukur Sarto, *Perspektif Pekerja Tentang Upah Guna Mendorong Produktivitas*, Seminar Ketenagakerjaan, Hotel Ciputra Jakarta, 15-16 Maret 2012.

⁴³⁹ *Ibid.*, hal. 5

Perbedaan prinsip zaman revolusi industri dengan zaman merdeka ini, adalah terletak pada ada tidaknya jaminan hukum atau perundang-undangan terhadap pekerja. Namun, perundang-undangan sekarang sebagian diperlakukan sebagai macan di atas kertas, artinya pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan oleh pengusaha tanpa penyelesaian hukum serta pekeja selalu mejadi korban, baik dari pemerasan dan perlakuan yang tidak adil; serta kebebasan untuk berserikat dan berkumpul.

3. METODE PENELITIAN

Metode analisis deskriptif kualitatif merupakan metode pilihan penulis untuk menghasilkan analisis mendalam, sesuai dengan judul yang berkaitan dengan pengembangan SDM melalui penyuluhan hukum. Huberman dan Milles menyatakan analisis deskriptif, merupakan teknik analisis data yang memberikan hasil analisis lebih mendalam dan berkesinambungan karena tidak hanya berhenti pada struktur penjelasan (*explanatory structure*). Pandangan Hubermas dan Milles tersebut menunjukkan bahwa dalam komparasi antara metode analisis deskriptif kualitatif dan ekplanatori, metode analisis deskriptif memuat kelebihan berupa hasil analisis yang lebih mendalam.⁴⁴⁰

Kemampuan peneliti untuk menggali fakta-fakta dan menafsirkan dengan berbagai perspektif, adalah untuk mendapatkan suatu hasil yang diharapkan. Tujuan hukum ketenagakerjaan, adalah harmonisasi antara para pekerja, pengusaha, pemerintah dalam bingkai kesejahteraan bersama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Pembinaan dan Pengawasan Disnakertrans, berdasarkan Pedoman Ketenagakerjaan mempunyai landasan, asas dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan: 1) landasan Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2) asas Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah; dan 3) Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kemudian dalam Pasal 86 UUK bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1. keselamatan dan kesehatan kerja; 2. moral dan kesusilaan; dan 3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama. Sedangkan dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

440

Untuk pembinaan ketenagakerjaan dalam Pasal 173 UUK: 1. pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan; 2. pembinaan tersebut dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait; 3. pembinaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Dalam penegakan hukum adalah Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pembinaan dan pengawasan belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah, dalam hal ini Disnaker Provinsi. Disnaker berjalan sendiri tanpa mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait. Pelanggaran terhadap sistem kerja outsourcing dalam pasal 65 dan 66 UUK terjadi di banyak PPP.

Pelanggaran terhadap Pasal 65 dan 66 UUK, menurut salah seorang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) senior pada lingkungan Disnaker Provinsi Sumsel, antara lain sebagai berikut:⁴⁴¹

1. Pembinaan dan pengawasan kalau dahulu pada Kanwil Depnaker, semenjak otonomi daerah menjadi pengawasan langsung dari Gubernur. Instruksi Gubernur menjadi lemah karena tidak ada pemantauan di lapangan;
2. Kinerja pembinaan dan pengawasan oleh PPNS belum dilaksanakan secara optimal, dikarenakan alasan-alasan non yuridis;
3. Pengawasan oleh Disnaker Provinsi Sumsel belum mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait;
4. Jika peraturan sudah jelas dan pelanggaranpun sudah jelas, berarti PPNS belum melaksanakan fungsinya dengan baik.

Penegakan hukum ketenagakerjaan jika dihubungkan dengan pendapat Soerjono Soekanto: harus ada keserasian antara ketertiban dan ketentraman. Ada pendapat yang mengatakan bahwa berfungsinya hukum dalam masyarakat, ada dua factor, yakni: 1. pemberian kesempatan yang sama kepada setiap warga masyarakat untuk dapat memanfaatkan unsur-unsur sistem hukum (keserasian antara hukum, penegak hukum, fasilitas dan masyarakat); 2. adanya kemauan masyarakat untuk mempergunakan kesempatan itu.⁴⁴²

Masyarakat dan aparat penegak hukum sering mendua, di satu pihak masyarakat menghendaki penegakan hukum dari aparat penegak hukum, dengan alasan bahwa masyarakat telah membayar pajak. Di pihak lain pihak aparat penegak hukum selalu mengatakan bahwa penegakan hukum tidak akan berhasil tanpa dukungan masyarakat. Pada hal kedua-duanya baik masyarakat maupun aparat penegak hukum tidak ada interaksi yang harmonis, dikarenakan tidak menjalin komunikasi.

⁴⁴¹ Zulkarnain Ibrahim, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan" *Op. Cit.* hlm. 68 .

⁴⁴² Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat, CV. Rajawali, Jakarta, 1982*, hlm. 106.

Tanya-Jawab Dan Penjelasan Dalam Penyuluhan Hukum

Acara Penyuluhan Hukum dilaksanakan pada Tanggal 30 Agustus 2016 bertempat di rumah Ketua RT. 54, RW.18 pada jam: 18.40 WIB. Setelah penyampaian materi penyuluhan hukum ketenagakerjaan oleh Tim Penyuluh selama 40 menit, lalu dipersilahkan penyampaian pertanyaan oleh para peserta penyuluhan, sebagai berikut:

1. Cuti Tahun, jika tidak diambil apakah akan hilang cuti tahunan tersebut, sedangkan pada Makalah ada penggantian $12/25 \times$ Upah sebulan. Jawaban Tim Penyuluh, sebagai berikut:
Cuti Tahun, jika tidak diambil akan hilang cuti tahunan tersebut. Sedangkan pada Makalah, ada penggantian $12/25 \times$ Upah. Maksudnya adalah untuk cuti tahunan yang belum diambil, namun pada saat itu terjadi PHK. Maka ada penggantian tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dibaca pada:

Pasal 156 (4) UUK

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. **cuti tahunan** yang belum diambil dan belum gugur;
 2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (2) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan *uang penggantian hak* sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
2. Hak pekerja dan kewajiban Pekerja. Jika Perusahaan tidak memberikan hak pekerja apa akibat hukumnya dan Tindakan Pemerintah terhadap perusahaan tersebut. Jawaban Tim Penyuluh.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda

paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 1. teguran;
 2. peringatan tertulis;
 3. pembatasan kegiatan usaha;
 4. pembekuan kegiatan usaha;
 5. pembatalan persetujuan;
 6. pembatalan pendaftaran;
 7. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 8. pencabutan ijin.

3. Bagaimana perusahaan melakukan masa percobaan terhadap Pekerja baru, apakah akan diangkat menjadi pekerja tetap atau diberhentikan. Jawaban Tim Penyuluh, dibawah ini.
Masa Percobaan, artinya seseorang calon pekerja mengikuti masa percobaan, setelah ditentukan apakah bekerja 1 bulan, atau 2 bulan atau 3 bulan. Perusahaan akan menilai apakah dia layak atau tidak untuk bekerja. Jika tidak layak maka diberhentikan. Bagi pekerja juga jika merasa tidak layak maka dia dapat mengundurkan diri.

Lihat: UUK

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu **tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.**
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu **dapat mensyaratkan masa percobaan** kerja paling lama 3 (tiga) bulan
 - (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.
4. Kasus PT. Mega Pin: ada pekerja perempuan mengajukan cuti melahirkan, tetapi perusahaan justru memberhentikan secara sepihak terhadap pekerja tersebut. Jawaban Tim Penyuluh, sebagai berikut: Pekerja perempuan mengajukan cuti melahirkan, harus dikabulkan oleh Perusahaan. Tindakan perusahaan memberhentikan secara sepihak terhadap pekerja tersebut, adalah batal demi hukum. Sebab:

1. Cuti melahirkan adalah hak normatif seorang pekerja wanita yang hamil atau hak yang dilindungi oleh UUK.
2. UUK tidak menentukan bahwa wanita yang hamil itu, apakah punya suami atau tidak; hak cuti tersebut tetap berlaku baginya;

Lihat: Ketentuan UUK berbunyi sebagai berikut:

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

5. Bagaimana cara mendapatkan uang pensiun bagi pekerja di perusahaan, seperti PNS mendapat uang pensiun.

Jawaban Tim Penyuluh, bahwa: UUK tidak mengatur tentang adanya uang pensiun bagi pekerja di suatu perusahaan. Namun hal itu diserahkan pada Peraturan Perusahaan tersebut. Pada umumnya perusahaan swasta tidak memberikan uang pensiun, kecuali Perusahaan BUMN.

Uang pensiun seharusnya merupakan bagian dari sistem Hukum pengupahan, tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural yang sudah diatur dalam per-uu-an ketenagakerjaan termasuk penegakan hukum dan pengawasan, tetapi juga keadilan substantif, dalam arti: 1) pekerja dapat bekerja dengan langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha; 2) pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak, memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. 3) pekeja dapat menabung sebagian upah untuk biaya kesehatan/ pendidikan; dan biaya hidup bermasyarakat secara layak dan bermartabat.⁴⁴³

Amanat UUD NRI Tahun 1945 dalam Pasal 27 (2), dapat dimaknai dengan tingkat kesejahteraan pekerja sampai dengan masa pensiun atau masa tua. Pada saat pensiun, dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi tanpa perlu bantuan keluarga atau pemerintah. Akan lebih baik lagi jika dapat melakukan perjalanan wisata, baik dalam negeri maupun ke luar negeri.

⁴⁴³ Zulkarnain Ibrahim, "Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 42, No. 2, April 2013, Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm. 15.

5. KESIMPULAN

1. Masyarakat di Kecamatan Sukajadi merupakan bagian dari masyarakat Indonesia atau negara berkembang, pasti tidak sama dengan konsepsi dan peranan di negara maju, karena erat hubungannya dengan tingkat pertumbuhan ekonomi dan tingkat pendidikan. Peranan masyarakat tersebut tidak saja dalam proses peradilan, tetapi justru suatu proses pendidikan hukum (*legal education*). Bagaimana menumbuhkan suatu kesadaran hukum (*legal concioueness*) agar masyarakat mengerti hak-hak dan kewajibannya dalam pergaulan di masyarakat, termasuk dalam lalu lintas hukum.
2. Pekerjaan masyarakat pada Rt. 18 Rw.6 di Kecamatan Sukajadi sehari-hari adalah dengan melakukan pekerjaan informal sebagai pembuat/usaha genteng dan bata. Pekerjaan tersebut telah ditekuni dari tahun 1960-an. Hukum kebiasaan yang berlaku pada mereka dengan perjanjian kerja lisan tanpa ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, ternyata telah menjamin rasa keadilan dan ketentraman.
3. Kurang pengetahuan masyarakat terhadap Hukum Ketenagakerjaan, disebabkan, tidak adanya sosialisasi, penyuluhan hukum dan pendidikan hukum yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Banyuasin. Kemungkinan lain masyarakat pengrajinan/ usaha Genteng dan Bata, belum menjadi sasaran penyuluhan dari Disnakertrans, sebab skala priotitas ditujukan kepada pengusaha formal yang masih banyak belum mematuhi ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
4. Penyuluhan hukum yang dilakukan oleh Tim Penyuluhan Hukum Fakultas Hukum Unsri, pada saat dilakukan penyuluhan hukum “sudah” dapat ditanggapi dengan antusias oleh mereka. Perhatian terhadap Tim Penyuluhan, karena saat ini sebagian masyarakat sudah berpindah profesi dengan bekerja pada beberapa pabrik yang ada di sekitar rumah mereka (Pabrik Teh Sostro, PT. Mega Pin, Perkebunan Sawit, dan Rumah Toko). Masyarakat sudah mengetahui tentang hak-hak pekerja (Perjanjian kerja, cuti tahunan, cuti hamil, upah dan BPJS Ketenagakerjaan), maka mereka mempertanyakan kasus-kasus ketenagakerjaan kepa Tim Penyuluhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan, *Sumatera Selatan Dalam Angka 2009*.
- Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta, 1996.
- Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta, 1996
- Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, Penerbit PT Raja Grafindo, Bandung, 2011.
- Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, UI Press, Jakarta, 2008.
- Yudi Latif dkk., (Tim Peneliti PSIK), *Negara Kesejahteraan dan Glonbalisasi, Pengembangan Kebijakan dan Perbandingan Pengalaman*, Univ. Paramadina, Jakarta, 2008.

Jurnal:

- Bambang Sunaryo dan Celly Cicellia, “Nilai Penting Konsep *Affirmative Action Policy* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Berbasis Merit”, *Jurnal Civil Service*, Vol. 8, No. 1, Juni 2014, Jakarta: Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Zulkarnain Ibrahim, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* No. 4 Vol. 22 Oktober 2015, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

....., "Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)", *Jurnal Masalah Masalah Hukum*, Jilid 42, No. 2, April 2013, Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

Makalah:

Rekson Silaban, *Paradigma Upah Minimum dan Upah yang adil*, Seminar Ketenagakerjaan, Hotel Ciputra Jakarta, 15-16 Maret 2012

Syukur Sarto, *Perspektif Pekerja Tentang Upah Guna Mendorong Produktivitas*, Seminar Ketenagakerjaan, Hotel Ciputra Jakarta, 15-16 Maret 2012.

Internet:

Potensi Karet di Sumatera Selatan, <http://regionalinvestment.bkpm.go.id/newsipid/id/commodityarea.php?ic=4&ia=16>, diunduh tanggal 19 Mei 2013