JURNAL HUKUM PELITA, Vol. 6 No. 1 (Mei 2025) : Hal 1-15
ISSN 2809-2082 (online)
Available online at: https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH

Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Zamroni [1]*, Fajar Rachmad Dwi Miarsa[2], Dhofirul Yahya[3], Ahmad Heru Romadhon[4]

[123]Universitas Maarif Hasyim Latief
***Korespondensi:** zamroni1116@gmail.com

Info Artikel

Diterima : 24-1-2025	Direvisi : 2-2-2025	Disetujui : 25-2-2025	Diterbitkan : 5-5-2025

DOI : 10.37366/jhp.v6i1.5505

Keywords : *Legal protection, Fixed-time work agreements, Wages, Job Creation Act, Employment supervision*

Abstract : *Legal protection of wages for workers with certain employment contracts is a crucial topic in the field of employment in Indonesia. Law = Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Wages serve as a legal basis for regulating workers' salaries with certain employment contracts. Despite the regulations that have been set, there are still challenges in their implementation, especially in terms of providing adequate salaries. This study applies a normative juridical method with a prescriptive approach to analyze legal protection in the payment system for workers with certain employment contracts. The findings of the study indicate that weak supervision and low awareness from employers cause many workers to receive salaries that do not meet standards. Effective legal protection is needed to ensure fairness in employment relations and ensure welfare for workers. It is hoped that increased supervision and enforcement of sanctions for those who violate the provisions can improve this situation, increase productivity, and create a harmonious working atmosphere.*

Kata kunci : Perlindungan hukum, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), Pengupahan, Undang-Undang Cipta Kerja, Pengawasan ketenagakerjaan

Abstrak : Perlindungan hukum terhadap upah bagi pekerja dengan kontrak kerja tertentu adalah topik krusial dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Undang=Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan berfungsi sebagai landasan hukum untuk mengatur gaji pekerja dengan kontrak kerja tertentu. Meskipun ada peraturan yang ditetapkan, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaannya, terutama dalam hal pemberian gaji yang memadai. Penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif dengan pendekatan preskriptif untuk menganalisis perlindungan hukum dalam sistem pembayaran untuk pekerja dengan kontrak kerja tertentu. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran dari para pengusaha menyebabkan banyak pekerja menerima gaji yang tidak sesuai dengan standar. Perlindungan hukum yang efektif sangat diperlukan untuk menjamin keadilan dalam hubungan kerja dan memastikan kesejahteraan bagi para pekerja. Diharapkan peningkatan pengawasan serta penegakan sanksi bagi yang melanggar ketentuan dapat memperbaiki situasi ini, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

I. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja secara jelas tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat konstitusi hingga peraturan perundang-undangan yang lebih khusus dan peraturan pelaksanaannya[1]. Indonesia adalah negara hukum yang tujuan utamanya adalah mewujudkan ketertiban dan keadilan bagi masyarakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat berbagai peraturan yang berkaitan dengan pekerja sebelum, selama, dan setelah bekerja. Secara hukum, pekerja dijamin kebebasannya sesuai dengan prinsip negara bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhambakan[2].

Tujuan pengembangan sumber daya manusia tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Sumber Daya Manusia. Tujuan utama yang hendak dicapai oleh Undang-Undang ini adalah sebagai berikut[3]:

a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan pengembangan ketenagakerjaan adalah upah yang diterima pekerja. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang dibayarkan dan sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan. Undang-undang yang mencakup tunjangan untuk pekerjaan atau layanan yang dilakukan atau disediakan oleh karyawan dan keluarga mereka. Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggolongkan perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kontrak kerja jangka waktu tertentu juga dikenal sebagai kontrak kerja atau

---

[1] Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional* (Malang, 2016).
[2] R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia (Bandung, 2013).
[3] *Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 30. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*, n.d.

kontrak kerja sementara. Jenis kontrak ini memberikan pekerja status sebagai karyawan kontrak atau pekerja tidak tetap[4]. Menurut Keputusan Menteri Nomor 100/2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian antara pekerja atau pekerja dengan pengusaha dengan tujuan untuk menjalin hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tertentu[5]. Suatu jenis pekerjaan tertentu. pekerjaan. Berdasarkan pengertian hubungan industrial, dapat dikatakan dengan jelas bahwa hubungan industrial adalah suatu bentuk hubungan. Undang-undang tersebut terbentuk setelah ditandatanganinya kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha[6]. Hubungan perburuhan yang diatur dalam undang-undang adalah hubungan yang berkaitan dengan kewajiban perburuhan. berasal dari peraturan hukum. Artinya isi kontrak kerja bersifat mengikat, oleh karena itu ketentuan hukum ketenagakerjaan harus dihormati dan dipatuhi oleh semua pihak[7].

Aturan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Kontrak Kerja Waktu Tetap, Pemindahan Jam Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, banyak bentuk pekerjaan waktu tetap yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku. telah diubah, khususnya terkait dengan ketentuan gaji dalam perjanjian. Banyak pekerja dengan kontrak PKWT tahun jamak tidak menerima gaji yang layak, sebagian besar dibayar di bawah upah minimum yang ditentukan dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. menjelaskan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya menjamin hak pekerja atas kehidupan yang bermartabat. Salah satu aspek dari kebijakan ini adalah penetapan upah minimum[8].

Secara konvensional, kebijakan upah di berbagai negara ditentukan oleh filosofi ekonomi yang dianut, yang mengarah pada dua teori ekstrem. Pertama adalah doktrin Karl Marx yang menekankan nilai-nilai kelas dan konflik, sering diterapkan di negara-negara yang menganut ideologi sosialis. Kedua, ada teori yang didasarkan pada peningkatan

[4] "Ita Rosita Dan T.N Syamsah, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen, Jurnal Ilmiah, Living Law, Volume 8 Nomor 2, Oktober 2016, Hlm. 117-118." (n.d.).

[5] *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor Kep.100/Men/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Angka 1*., n.d.

[6] *Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010), Hlm. 63*., n.d.

[7] *Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan 2003, (Jakarta: Ghazali Indonesia, 2004), Hlm. 70*., n.d.

[8] "UU No 6 Tahun 2023_CIPTA KERJA (Kluster Keteangakerjaan)," n.d.

produk marjinal, berdasarkan asumsi pasar atau ekonomi bebas, yang dianut secara luas oleh negara-negara kapitalis[9]. Di Indonesia, tidak pasti apakah negara tersebut menganut salah satu sistem secara ketat atau sebenarnya berada di antara keduanya[10]. Namun jika mengacu pada isi ketentuan tentang pengupahan dalam UU No. 13 Tahun 2003[11], perlu mendapat perhatian khusus terhadap masalah pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum selama tahun-tahun penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu. telah menimbulkan banyak masalah. Dalam konteks ini, pengawasan oleh otoritas ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa kontrak kerja ditandatangani sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah yuridis normatif, yakni suatu pendekatan yang bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum guna memberikan solusi atas permasalahan hukum yang sedang dihadapi[12]. Sifat penelitian ini adalah preskriptif, di mana peneliti akan berupaya memberikan solusi atas permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan menghasilkan argumentasi yang kuat berdasarkan hasil yang diperoleh, berupa penilaian atau rekomendasi yang sesuai dengan ketentuan hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang diterapkan melalui metode kepustakaan dengan menguji menggunakan data sekunder yang mana diperoleh langsung dari bahan-bahan kepustakaan, baik peraturan perundang-undangan, buku maupun jurnal ilmiah[13].

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif normatif, yang bertujuan untuk menafsirkan serta menguraikan isi peraturan perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berhubungan dengan sistem pengupahan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat dihasilkan kesimpulan yang jelas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan bagi Pekerja PKWT.

Menurut Dawson, metodologi adalah filsafat atau prinsip umum yang memandu penelitian. Metodologi adalah pendekatan komprehensif untuk menyelidiki suatu topik

---

[9] *T. Gilarso, Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), h. 217*, n.d.

[10] *Ahmad,S.Ruky.. Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. (Jakarta, Gramedia Pustaka, 2006), h. 31*, n.d.

[11] *Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab X Bagian Kedua Pasal 88*, n.d.

[12] *Mukti Fajar ND Dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), Hlm. 34.*, n.d.

[13] *Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, Cetakan 5, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), Hlm 66*, n.d.

dan mempertimbangkan pertanyaan penelitian yang diperlukan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan mengikuti asas-asas ilmu hukum normatif. Ia juga menyatakan bahwa "hakikat normatif ilmu hukum bersumber dari objek kajiannya (ontologi) berupa tatanan hukum positif, yaitu suatu sistem kaidah hukum yang berlaku pada suatu masa dan bidang tertentu[14].

III. PEMBAHASAN

A. Pelindungan hukum yang diterapkan dalam pengupahan untuk pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)

Perlindungan hukum merujuk pada upaya untuk menjaga harkat dan martabat, serta mengakui hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum. Perlindungan ini didasarkan pada ketentuan hukum yang bertujuan untuk melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai serangkaian aturan atau norma yang berfungsi untuk melindungi suatu entitas dari ancaman atau pelanggaran yang mungkin terjadi[15]. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa sistem hubungan kerja berlangsung secara harmonis, tanpa adanya tekanan atau dominasi dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah[16].

Pada dasarnya, setiap pekerja berhak mendapatkan hak-haknya tanpa terkecuali, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pihak pengusaha juga memiliki kewajiban untuk memfasilitasi hak-hak tersebut. Namun, dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu berjalan dengan harmonis; seringkali terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha[17]. Keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak merupakan aspek krusial dalam hubungan kerja. Hak-hak pekerja atau buruh pada dasarnya merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha, sementara hak-hak pengusaha juga menjadi kewajiban yang harus diakui dan dipenuhi oleh pekerja[18].

Upah memiliki peran yang sangat vital dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa salah satu tujuan utama pekerja bergabung dengan pengusaha adalah untuk

---

[14] *Mukti Fajar ND Dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), Hlm. 34*.

[15] *Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), Hlm. 38.*, n.d.

[16] *Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT Citra Aditiya Bakti, 2014), Hlm. 99*, n.d.

[17] "Sari Simanjuntak, Dkk., Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Pada Putusan Nomor 36/G/2014/PHI Medan, (Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum Volume 4 Nomor 1, Juni 2017), Hlm. 20" (n.d.).

[18] "Rohendra Fathammubina Dan Rani Apriani, Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, (Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1, Mei 2018), Hlm. 120" (n.d.).

mendapatkan imbalan finansial. Oleh karena itu, tanpa adanya elemen upah, suatu hubungan tidak dapat dianggap sebagai hubungan kerja[19]. Dari perspektif pekerja, upah dianggap sebagai hak yang biasanya diukur dari jumlah yang diterima, sementara bagi pengusaha, upah sering kali terkait dengan produktivitas. Ketidaksesuaian pandangan ini hingga saat ini masih menjadi masalah yang sulit untuk diselesaikan[20].

Definisi upah telah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa upah adalah hak yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Upah ini ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya untuk pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan[21]. Menurut ahli, salah satunya Sadono Sukirno, upah dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha[22].

Sistem pengupahan adalah struktur yang mengatur dan menetapkan besaran upah. Di Indonesia, sistem ini umumnya berlandaskan pada tiga fungsi utama upah, yaitu: menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja beserta keluarganya, memenuhi fungsi sosial, serta mencerminkan imbalan atas hasil kerja individu. Selain itu, sistem pengupahan juga berperan dalam memberikan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional (Santho, 2019)[23].

Pengaturan mengenai upah harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini, ketentuan yang disepakati tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan regulasi pengupahan yang berlaku sesuai peraturan perundang-undangan[24]. Perlindungan terkait pengupahan telah diatur secara rinci dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai ketentuan tersebut:

---

[19] *Lalu Husni, Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), Hlm. 56*, n.d.
[20] *Uwiyono Aloysius, Dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 97.*, n.d.
[21] *Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*, n.d.
[22] *Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi Teori Pengantar, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), Hlm.3*, n.d.
[23] "Dadan Herdiana Dan Abdul Hadi, Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan), (Prosiding SENANTIAS 2020, Volume 1 Nomor 1, Desember 2020), Hlm. 319." (n.d.).
[24] *Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Hlm. 15.*, n.d.

1) Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
   a. Upah minimum;
   b. Struktur dan skala upah;
   c. Upah kerja lembur;
   d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
   e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
   f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
   g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya
4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah minimum yang dibayarkan kepada pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota yang berlaku. Ketentuan Upah Minimum :

1. Upah minimum provinsi/kabupaten/kota ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
2. Upah minimum provinsi/kabupaten/kota berlaku untuk seluruh pekerja/buruh di provinsi/kabupaten/kota tersebut.
3. Upah minimum provinsi/kabupaten/kota harus ditingkatkan secara berkala.

Tujuan Upah Minimum:

1. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kemampuan belanja masyarakat.

Sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nonor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pengaturan mengenai pengupahan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam peraturan tersebut, dijelaskan bahwa perhitungan upah ke depan hanya mengacu pada angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah, seperti Badan Pusat Statistik (BPS). Meskipun demikian, awalnya, penentuan Upah Minimum juga didasarkan pada Kebutuhan Hidup

Layak (KHL), yang hanya ditinjau setiap lima tahun sekali[25]. Menyikapi hal tersebut, tidak mengherankan jika banyak pekerja yang menolak ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Penolakan ini muncul karena peraturan tersebut dianggap tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja dalam hal pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nonor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, mengharuskan pengusaha untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan. Namun, kebijakan ini juga memiliki potensi risiko disalahgunakan oleh perusahaan untuk membayar upah di bawah ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai pengupahan seharusnya dijadikan pedoman bagi pengusaha atau pemberi kerja dalam mengimplementasikan aturan terkait pemberian upah kepada pekerja, termasuk pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara fundamental, pemberian upah memiliki tiga tujuan utama, yaitu[26]:

1) Menarik minat pekerja untuk bergabung dengan perusahaan.
2) Mempertahankan karyawan unggulan agar tidak beralih ke perusahaan lain.
3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, sebuah sistem pengupahan dapat dianggap efektif jika memenuhi kriteria berikut:

1) Mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja,
2) Sejalan dengan tingkat pengupahan di perusahaan lain dalam industri yang sama,
3) Mencerminkan prinsip keadilan di dalam perusahaan, dan
4) Mengakui bahwa kebutuhan setiap individu bervariasi.

Berdasarkan kebijakan pengupahan yang telah dijelaskan, pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu seharusnya dibayarkan sesuai dengan ketentuan upah minimum. Penting untuk dicatat bahwa ketentuan upah minimum ini berlaku bagi pekerja yang bekerja kurang dari satu tahun di suatu perusahaan. Oleh karena itu, jika terdapat pekerja yang terus-menerus menerima upah di bawah ketentuan minimum dalam perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini perlu dipertanyakan dan harus ada sanksi tegas terhadap perusahaan yang bersangkutan.

[25] "Suhartoyo, Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (Administrative Law & Governance Journal, Volume 3 Issue 3, September 2020), Hlm. 500." (n.d.).

[26] "Christian Johanes Rondonuwu, Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Sulutteng go, (Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, Januari-Maret 2019), Hlm. 96." (n.d.).

B. Perlindungan hukum diperlukan bagi pengupahan pekerja Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 1 angka (32) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu aktivitas yang bertujuan untuk mengawasi serta menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan[27].

Aspek-aspek terkait pengawasan diatur dalam Bab XIV Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 176, dinyatakan bahwa "Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan."

Di samping itu, Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 mengatur bahwa "Pengawasan ketenagakerjaan terkait penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berada di kementerian yang mengurus bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menangani urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan tingkat provinsi."

Menurut Manulang yang dikutip oleh Abdul Khakim, terdapat beberapa fungsi pengawasan ketenagakerjaan, antara lain[28]:

a. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
b. Memberikan penjelasan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja untuk memastikan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan berjalan efektif.
c. Melaporkan kepada pihak berwenang mengenai adanya kecurangan dan penyimpangan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, dinas tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Salah satu tanggung jawab dinas tenaga kerja yang diharapkan dapat membantu melindungi hak-hak pekerja adalah melakukan pengawasan terhadap pencatatan perjanjian kerja oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada sistem pengupahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan. Pasal yang Anda maksud adalah Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Penjelasan Pasal 54 ayat (2)

---

[27] *Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 30. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*.

[28] *Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), Hlm. 123.*, n.d.

tersebut, dinyatakan bahwa perjanjian kerja harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan atau

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota. Ketentuan serupa juga tercantum dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004, yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota, paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja setelah penandatanganan perjanjian kerja[29].

Selain itu, dalam peraturan Pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, juga menegaskan kembali pentingnya pencatatan perjanjian kerja. Mengingat kebutuhan akan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu, ditetapkan bahwa perusahaan harus menyiapkan satu salinan tambahan untuk instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota. Dari rumusan pasal ini, jelas terlihat bahwa pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan merupakan suatu kewajiban. Semua hal yang terkait dengan pembuatan PKWT, termasuk biaya yang muncul, menjadi tanggung jawab pengusaha[30].

Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu memiliki tujuan penting, yaitu untuk memberikan perlindungan hak-hak pekerja secara preventif. Artinya, sebelum pekerja menandatangani kontrak kerja, mereka seharusnya telah memperoleh perlindungan hukum dari Dinas Tenaga Kerja, yang bertugas memastikan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak melanggar ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, langkah ini diharapkan dapat menjaga kepentingan pekerja dan mencegah potensi pelanggaran di masa mendatang[31].

Pekerja berhak mendapatkan informasi mengenai perjanjian kerja untuk memperoleh perlindungan preventif dari kesepakatan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum dan tindakan sewenang-wenang. Proses pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dimulai dengan memilah dan menganalisis perjanjian kerja waktu tertentu yang akan dicatat. Dinas Tenaga Kerja memiliki wewenang untuk memeriksa dan memastikan bahwa perjanjian kerja tersebut memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Jika perjanjian kerja waktu tertentu dinyatakan sesuai dengan ketentuan

---

[29] *Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 13*, n.d.

[30] *Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditia Bakti, 2007), Hlm.59.*, n.d.

[31] *Ikhwan Fahrojih, Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah Dan Jaminan Konstitusional, (Jakarta: Setara Press, 2015), Hlm. 63, n.d.*, n.d.

hukum, maka akan disahkan dan diberikan nomor bukti pencatatan. Sebaliknya, jika perjanjian tersebut tidak memenuhi ketentuan, Dinas Tenaga Kerja akan mengembalikannya kepada perusahaan dan memberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan[32].

Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan pengawasan dan pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap pengusaha dan pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya terkait pengupahan bagi para pekerja. Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai instansi yang bertanggung jawab untuk membina dan mengawasi norma-norma kerja, menyediakan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, serta memastikan norma jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dengan demikian, fungsi tersebut dapat dijalankan dengan baik, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan[33].

C. Implikasi perlindungan hukum pada pengupahan pekerja perjanjian waktu tertentu (PKWT)

Pelaksanaan penegakan hukum tidak selalu berjalan dengan baik, meskipun penegak hukum telah menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Di Indonesia, penegakan hukum dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung pencapaian tujuannya. Namun, dalam praktiknya, seringkali muncul berbagai hambatan yang dapat mengganggu kelancaran penegakan hukum. Salah satu hambatan yang signifikan adalah yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam menangani pelanggaran terkait pembayaran upah:

a. Kurangnya Kesadaran, Banyak perusahaan atau pengusaha tidak sepenuhnya menyadari atau memahami regulasi terkait upah minimum yang berlaku di wilayah mereka. Hal ini dapat menyebabkan mereka melakukan pembayaran upah di bawah standar yang ditetapkan.
b. Keterlibatan Pihak Ketiga, Beberapa pengusaha memilih untuk melibatkan pihak ketiga, seperti subkontraktor atau agen perekrutan, dalam pengelolaan tenaga kerja. Keterlibatan pihak ketiga ini dapat menyulitkan proses penegakan hukum, karena mereka mungkin tidak selalu mematuhi regulasi upah minimum. Menentukan tanggung jawab dan menegakkan aturan kepada pihak ketiga menjadi tantangan

[32] "Teo Titanio Marc Peter Dan Devi Rahayu, Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), Hlm. 10." (n.d.).

[33] "A. A. Arvino Ananda Kusuma Dan I Gusti Ngurah Wairocana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel, (Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, Februari 2014), Hlm. 11" (n.d.).

yang kompleks.

c. Keterbatasan Inspeksi dan Pemantauan, Inspeksi dan pemantauan yang efektif sangat penting untuk mengidentifikasi pelanggaran upah minimum. Namun, keterbatasan sumber daya dan jumlah inspektur dapat menghambat kemampuan untuk melakukan pemeriksaan secara konsisten dan menyeluruh. Akibatnya, pelanggaran mungkin tidak terdeteksi atau tidak ditangani dengan cepat.
d. Perlawanan atau Intimidasi, Pengusaha yang melanggar aturan upah minimum kadang-kadang menggunakan taktik intimidasi terhadap pekerja yang menjadi korban, dengan harapan mereka tidak akan melaporkan pelanggaran tersebut. Hal ini dapat membuat para pekerja merasa ragu atau takut untuk mengajukan laporan, yang pada akhirnya menghalangi penegakan hukum yang efektif.
e. Sumber Daya yang Terbatas, Penegakan hukum memerlukan dukungan sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur yang memadai. Sayangnya, lembaga penegak hukum sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal personel, anggaran, dan fasilitas. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pengawasan dan menegakkan regulasi upah minimum secara efektif.

IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan penegakan hukum tidak selalu berlangsung dengan baik, meskipun aparat penegak hukum telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Di Indonesia, penegakan hukum dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mendukung pencapaian tujuannya. Namun, dalam kenyataannya, sering muncul berbagai rintangan yang dapat mengganggu kelancaran proses penegakan hukum. Salah satu rintangan utama adalah yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam menangani pelanggaran yang berhubungan dengan pembayaran gaji:

a. Ketidaktahuan, Banyak perusahaan atau pengusaha tidak sepenuhnya menyadari atau memahami peraturan mengenai upah minimum yang berlaku di daerah mereka. Akibatnya, mereka dapat membayar gaji di bawah standar yang telah ditetapkan.
b. Keterlibatan Pihak Ketiga, Beberapa pengusaha memilih untuk melibatkan pihak ketiga, seperti subkontraktor atau agen perekrutan, dalam pengelolaan karyawan. Keterlibatan pihak ketiga ini dapat menyulitkan penegakan hukum, karena mereka mungkin tidak selalu mematuhi peraturan upah minimum. Menentukan tanggung jawab dan menegakkan aturan pada pihak ketiga menjadi tantangan yang rumit.
c. Keterbatasan Inspeksi dan Pemantauan, Inspeksi dan pemantauan yang efektif sangat penting untuk mendeteksi pelanggaran upah minimum. Namun,

keterbatasan sumber daya dan jumlah tenaga pengawas dapat menghambat kemampuan untuk melakukan pemeriksaan secara konsisten dan menyeluruh. Akibatnya, pelanggaran mungkin tidak terdeteksi atau ditangani dengan segera.

d. Perlawanan atau Penekanan, Pengusaha yang melanggar peraturan upah minimum kadang-kadang menggunakan taktik penekanan terhadap pekerja yang menjadi korban, berharap agar mereka tidak melaporkan pelanggaran tersebut. Hal ini dapat membuat pekerja merasa ragu atau takut untuk melapor, yang pada akhirnya menghalangi penegakan hukum yang efektif.
e. Sumber Daya yang Terbatas, Penegakan hukum membutuhkan dukungan sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur yang memadai. Sayangnya, lembaga penegak hukum sering kali kekurangan dalam hal personel, anggaran, dan sarana. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pengawasan dan menegakkan peraturan upah minimum secara efektif.

V. SARAN

a. Penegakan peraturan atau perundang-undangan yang jelas terkait sanksi bagi perusahaan yang terus menerus membayar gaji di bawah standar upah minimum. Ini bertujuan memberikan kepastian hukum bagi karyawan dalam memperjuangkan hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan hukum.
b. Pengawasan dan bimbingan yang lebih ketat oleh Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan pengawasan dan bimbingan yang efektif terhadap pelaku usaha dan karyawan dalam pelaksanaan kontrak kerja. Selain itu, peningkatan penyuluhan tentang hak dan kewajiban terkait upah perlu dilakukan oleh instansi berwenang, mengingat masih banyak karyawan yang tidak menyadari hak-hak mereka. Penyuluhan ini sangat penting untuk menjaga hak-hak karyawan dan memastikan mereka mengerti peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Ikhwan Fahrojih. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*. Malang, 2016.

R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia. Bandung, 2013.

"A. A. Arvino Ananda Kusuma Dan I Gusti Ngurah Wairocana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel, (Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, Februari 2014), Hlm. 11" (n.d.).

Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT Citra Aditiya Bakti, 2014), Hlm. 99, n.d.

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditia Bakti, 2007), Hlm.59., n.d.

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), Hlm. 123., n.d.

Ahmad,S.Ruky.. Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. (Jakarta, Gramedia Pustaka, 2006), h. 31, n.d.

Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, Cetakan 5, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), Hlm 66, n.d.

"Christian Johanes Rondonuwu, Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo, (Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, Januari-Maret 2019), Hlm. 96." (n.d.).

"Dadan Herdiana Dan Abdul Hadi, Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan), (Prosiding SENANTIAS 2020, Volume 1 Nomor 1, Desember 2020), Hlm. 319." (n.d.).

Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan 2003, (Jakarta: Ghazali Indonesia, 2004), Hlm. 70., n.d.

Ikhwan Fahrojih, Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah Dan Jaminan Konstitusional, (Jakarta: Setara Press, 2015), Hlm. 63, n.d., n.d.

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 13, n.d.

Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 30. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, n.d.

Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), n.d.

"Ita Rosita Dan T.N Syamsah, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen, Jurnal Ilmiah, Living Law, Volume 8 Nomor 2, Oktober 2016, Hlm. 117-118." (n.d.).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor Kep.100/Men/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Angka 1., n.d.

Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010), Hlm. 63., n.d.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), Hlm. 56, n.d.

Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab X Bagian Kedua Pasal 88, n.d.

Mukti Fajar ND Dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), Hlm. 34., n.d.

Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), Hlm. 38., n.d.

"Rohendra Fathammubina Dan Rani Apriani, Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, (Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1, Mei 2018), Hlm. 120" (n.d.).

Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi Teori Pengantar, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), Hlm.3, n.d.

"Sari Simanjuntak, Dkk., Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Pada Putusan Nomor 36/G/2014/PHI Medan, (Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum Volume 4 Nomor 1, Juni 2017), Hlm. 20" (n.d.).

Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Hlm. 15., n.d.

"Suhartoyo, Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (Administrative Law & Governance Journal, Volume 3 Issue 3, September 2020), Hlm. 500." (n.d.).

T. Gilarso, Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), h. 217, n.d.

"Teo Titanio Marc Peter Dan Devi Rahayu, Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), Hlm. 10." (n.d.).

"UU No 6 Tahun 2023_CIPTA KERJA (Kluster Keteangakerjaan)," n.d.

Uwiyono Aloysius, Dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 7., n.d.