



EX-Officio Law Review

Fakultas Hukum Universitas Asahan Jl. Jend.

Ahmad Yani Kisaran

<http://jurnal.una.ac.id/index.php/jeolw>



TINJAUAN HUKUM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2021 STUDI DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN ASAHAN

Mangaraja Manurung¹, M Dicky Pratama²

Fakultas Hukum Universitas Asahan

Email : mrajamanurung1970@gmail.com, mdickypratama@gmail.com

ABSTRAK

Upah adalah suatu balasan yang harus diterima dari perusahaan atau pengusaha kepada seorang pekerja atas pekerjaannya yang biasanya berupa uang dengan penetapan dalam suatu perjanjian atau kesepakatan, Tinjauan tentang pengupahan diatur pada peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2001 mengenai pengupahan adapun Rumusan masalah adalah Bagaimana proses penetapan upah minimum di Kabupaten Asahan pada Tahun 2021 dan Apasaja hambatan dan permasalahan yang terjadi dalam penetapan upah minimum di Kabupaten Asahan sehingga tidak terjadi kenaikan pada Tahun 2021 Untuk mengetahui rumusan masalah tersebut digunakan Metode penelitian ini yaitu yuridis empiris Yaitu penelitian menganalisis suatu permasalahan melalui bahan-bahan hukum yang bahanya berasal dari data sekunder melalui primer yang didapat dari lapangan yang meneliti mengenai penetapan upah minimum di Kabupaten Asahan pada tahun 2021. Adapun Hasil penelitian yaitu Proses penetapan UMK di Kabpten Asahan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan PP No 36 Tahun 2001 dengan implementasi melalui tahapan survey lapangan dengan mendasar pada KHL juga permasalahan yang sering terjadi seperti pembayaran upah telat, perusahaan tidak dapat membayar upah dan kurangnya koordinasi perusahaan kepada dewan pengupahan kabupten Asahan sehingga timbul adanya perselisihan diantara para pihak.

Kata Kunci: UMK, Pengupahan, Pekerja/Buruh

Abstract

Wages are a reward that must be received from a company or entrepreneur to a worker for his work which is usually in the form of money by stipulating in an agreement or agreement. The review of wages is regulated in government regulation Number 36 of 2001 concerning wages. The formulation of the problem is How is the process of determining the minimum wage in Asahan Regency in 2021 and what are the obstacles and problems that occur in determining the minimum wage in Asahan Regency so that there is no increase in 2021. To find out the formulation of the problem, this research method is used, namely empirical juridical, namely research that analyzes a problem through legal materials whose material comes from from secondary and primary data obtained from the field researching the determination of minimum wages in Asahan Regency in 2021. The research results are that the process of determining the UMK in Asahan Regency has been running well in accordance with PP No. 36 of 2001 with implementation through the field survey stage with Fundamental to KHL are also problems that often occur, such as late payment of wages, companies being unable to pay wages and lack of company coordination with the Asahan Regency wage council, resulting in disputes arising between the parties.

Keywords: MSEs, Wages, Workers/Labourers

A. PENDAHULUAN

Kehidupan seluruh manusia hakekatnya merupakan subjek dan objek dari sebuah transaksi yang teratur sesuai dengan tatanan, dalam hal ini merupakan sebuah transformasi yang menyangkut pautkan manusia sebagai objek tertentu, yang dapat berupa komoditas atau barang. sebuah objek dalam bentuk layanan. Sebuah bisnis jasa yang muncul dari keinginan bahkan jarang dilakukan serta tidak ingin melakukannya sifat manusia harus mencari cara untuk membangun kerjasama di antara mereka¹.

Dunia pekerjaan moral bersosial harus dibutuhkan yakni ketika simbiosis mutualisme di implementasikan terhadap dunia pekerjaan, kerja sama antara pengusaha dan pencari pekerjaan harus saling memberikan timbal balik.

Pengaturan internasional yakni The UD of HR (*Universal Declaration of Human Right*) menjelaskan pada pasal 23 ayat 2 yakni: "Setiap Orang memiliki hak atas penghargaan yang dimilikinya ketika ia bekerja juga mendapatkan sejumlah imbalan yang pantas dan terjamin akan dirinya sebagai pekerja juga keluarganya serta harus diberi perlindungan terhadap dirinya"²

Beberapa Negara berkembang dan Negara maju, pengaturan mengenai upah minimum menjadi sebuah permasalahan yang serius. Sebab tujuan dari pengaturan upah minimum diantaranya mengutamakan kehidupan yang layak untuk pekerja dan keluarganya. Maka dari itu, tujuan dari pada hal ini yaitu:

1. Jaminan terhadap upah yang tidak rendah dari satu ketentuan upah minimum,
2. Perkembangan terhadap kinerja pekerja,
3. Terhadap perusahaan mengupgrade suatu tata cara produktivitas yang lebih baik.

Pekerja disebut juga sebagai mitra kerja yang dalam artinya yaitu suatu yang sangat penting untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan didalamnya, maka dari itu sangat berarti penting seorang buruh dalam perusahaan apalagi dalam mensejahterakannya.³

Pengaturan yang mengatur tentang buruh berada pada pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berisi:

"Upah ialah hak yang dimiliki oleh pekerja serta dinyatakan berbentuk uang sebagai balasan atas pekerjaannya serta sudah ditetapkan dalam kesepakatan kerja, yang diatur dalam peraturan Undang-Undang."

Dalam hal ini balasan dari kerja harus adil disalurkan sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu bentuk paksaan.⁴

Upah bermakna sangat realties bagi para pekerja, dikarenakan upah menjadi suatu kewajiban yang dimiliki ketika dari apa yang di kerjakan telah selesai. Hasil yang di dapat bermacam jenis biasanya imbalan diterima berbentuk uang secara nyata maupun dalam bentuk transferan, upah sangat berarti sebab dari situ pekerja

¹<http://haypradpta.Blog.Ekonomi> syarah. Net/2015/20/09/figh mumalah

² Soepomoo, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan. 1993), hlm 137.

³ Abdul R. Salimn, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Kenca, 2005), hlm 286.

⁴Zuhaili Wahbaah, *Fiqh Islm Wa Adiatuhu*, (Jakarta:Gema Insaani, 2010), hlm 84.

terbilang bias menghidupkan keadaan dirinya serta keluarganya⁵.

Pengaturan yang mengatur tentang buruh berada pada pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berisi: "Upah ialah hak yang dimiliki oleh pekerja serta dinyatakan berbentuk uang sebagai balasan atas pekerjaannya serta sudah ditretapkan dalam kesepakatan kerja, yang diatur dalam peraturan Undang-Undang."

Dalam hal ini balasan dari kerja seharusnya di implementasikan sesuai dengan kesepakatan kerja dan bersifat adil serta transparansi. Upah yang sudah disalurkan oleh perusahaan kepada pegawainya, harus cocok dengan pekerjaan dari pegawainya, tidak ada boleh yang diberatkan bahkan di rugikan karena merupakan pengexploitasi atau kecurangan dalam tatanan pekerjaan. Perihal upah balasan ntah itu gaji harus di sesuaikan dengan keahlian si pekerja.

Di Indonesia pengupahan di bawah wewenang lembaga non-struktural yang bersifat tripartite yang tugasnya memberikan saran, pertimbangan kepada pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan. Lembaga tersebut dinamakan Dewan Pengupahan yang terdiri dari Nasional (DEPENAS), Dewan Penguupahan Propinsi (Depeprov) dan Dewan Pengupahan Kab/kota (Depekab/Depeko).

Di Kabupaten asahan telah terbentuk Dewan pengupahan kabuupatenn yang unsurnya terdiri dari perwakilan pekerja/buruh, perwakilan pengusaha, dewan pakar dan pemerintah, adapun tugas dan kewenangannya adalah untuk menetapkan upah minimum di kabupaten

asahan ketika mencapai suatu kesepakatan maka akan informasikan melalui pemerintah daerah yang diwakilkan oleh Dinas ketenagakerjaan Asahan.

Pada saat inikondisi di Kabupaten Asahan, Dewan Pengupahan dari Kabupaten Asahan sudah menetapkan upah minimum Kabupaten Tahun 2021 dimana nilainya sama dengan sebelumnya pada Tahun 2020 yaitu Rp. 2,814,734,- berdasarkan ketentuan ini perusahaan dikabupaten Asahan wajib membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan UMK

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan yuridis empiris. Yaitu penelitian menganalisis suatu permasalahan melalui bahan-bahan hukum yang bahanya berasal dari data sekunder melalui primer yang didapat dari lapangan yang meneliti mengenai penetapan upah minimum di Kabupaten Asahan pada tahun 2021.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Proses Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Asahan Tahun 2021

Masuk ke tahap pembahasan dimana dalam bab pembahasan ini membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap kinerja Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan terkait Penetapan Upah Minimum Kabupaten pada Tahun 2021. Tahapan Perencanaan dalam penelitian di ringkas menggunakan data-data yang di kumpulkan peneliti dengan tujuan mendapatkan suatu hasil objek penelitian.

Peneliti membuat konsep yang sederhana untuk penelitian ini, yaitu melakukan survey ke lapangan dengan meminta izin kepada Dinas ketenagakerjaan sebagai narasumber dari judul penelitian yng dibuat penulis dimana tahapan wawancara dilakukan demi

⁵ Mahripi, "Regulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi", e-Jurnal Katalgis, Volum 3 Nomor 7, Juli 2015, hlm. 176-183.

mendapatkan jawaban yang telah dipersiapkan kemudian hasil dari perolehan jawaban yang dikumpulkan tadi dianalisis dan dikaji sesuai dengan poksinya.

Selanjutnya hasil dari jawaban berupa rangkaian hasil wawancara yang diambil dari narasumber, dimana dari wawancara tersebut berisi beberapa sebuah pertanyaan yang terdapat informasi didalamnya serta dilakukan sesuai dengan panduan dan tata cara yang berlaku, berdasarkan kategorisasi sebagai berikut:

Deskripsi Narasumber

kedudukan Narasumber Berdasarkan kepengurusan, Pendidikan dan usia

N C	Nama	Jabatan	Pendidikan	Usia
1	Zain idris panjaitan, S.H	KETUA DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN ASAHAN	Strata 1 (S1)	43 Tahun
2	Syapriyani Siregar, S.H	SEKERTARIS DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN ASAHAN	Strata 1 (S1)	41 Tahun
3	Afrianyah, S.H	BIDANG (Komponen APINDO)	Strata 1 (S1)	35 Tahun

4	Mujarino, S.H	BIDANG (Komponen serikat Pekerja)	Strata 1 (S1)	45 Tahun
---	---------------	-----------------------------------	---------------	----------

Sumber : Hasil Peneliitian 2022

A. Adanya tujuan penilaian / pengukuram kinerja Dewan Pengupahan Kabupaten Asahan

Tujuan penilaian / pengukuram kinerja Dewan Pengupahan Kabupaten Asahan disebutkan langsung oleh ketua dewan pengupahaan Kabupten Asahan yakni bapak Zain Idris Panjaitan S.H ia menjelaskan tujuan dari lembaga non formal ini yakni memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan memberikan kesempatan kepada pekerja dalam mengambil sikap demi memaksimalkan kerjanya, lain dari pada itu lembaga ini mengatasi atas semua permasalahan ekseternal, juga perseleisihan bahkan kesalahpaman dalam penerpaan upah⁶

Kemuudian wawancara kedua dilakukan kepada bapa Arifsyah S,H dimana beliau menjabat sebagai komponen atau unsur dalam bidang APINDO yang merupakan saran untuk pengembangan dalam usaha, dalam pertanyaan yang dilontarkan yakni pengukuran kinerja dalam pelaksanaanya seberapa pentingkah, kemdian beliau mengutarakan bahwwa penilaian saat ini sangat berpengaruh penting dan diharapkan bermanfaat uuntuk perkembangan organisasi secara menyeluruh⁷.

Wawancara terhadap Bapak Mujarino S.H, mendapatkan sebuah jawaban yang begitu sederhana ia mengatakan terkait pelakasanaan pengkuran kineerja, dimana konsep tersebut sangat harus diterapkan sebab

⁶Ketua Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Asahan

⁷ Dewam Pengupahaan Daerah yang tergabung dalam APINDO (Assosiasi Pengusaha Indonesia)

tanpa ada sebuah motivasi ataupun penyemangat para pekerja dalam bekerja sangat membosankan⁸.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mengenai Faktor Yang mempengaruhi kinerja, Bapak Arifsyah S.H menjelaskan sebuah proses kinerja dilakukan seorang pemimpin terhadap anggotanya tidak lebih harus mensupport, menyemangati, memberikan suatu motivasi agar anggotanya dapat terdorong dan dapat bekerja secara maksimal.⁹

Wawancara kepada Ibu Syapriani selaku sekretaris Dewan Pengupahan Kabupaten Asahan, beliau menjawab pertanyaan dari penulis berkaitan dengan faktor peranan pemimpin dalam penetapan UMK. Beliau menjelaskan sarana juga diperlukan dalam tahapan ini. Serta akomodasi di lingkungan kerja, mempengaruhi, seperti penerangan, ketertiban dan kenyamanan.¹⁰

C. Adanya Akuntabilitas Kinerja

Berbicara mengenai akuntabilitas kinerja, Ketua dewan Pengupahan yakni Bapak Zein Idris Panjaitan S.H memberikan suatu argumen bahwa ketika suatu perusahaan tidak bisa memberikan upa sesuai dengan UMK. Maka . sebaiknya membuat permohonan sebagaimana pengaturan tersebut diatur pada UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 Angka 2, yang apa bila tidak bisa membayar perusahaan ataupun pengusaha dikenakan sanksi yakni berupa ancaman pidana penjara satu sampai dengan empat tahun, serta didenda sebesar 100 - 400 Juta Rupiah.¹¹

D. Adanya Proses Penetapan Upah

Kesimpulan dari proses penetapan

upah yang dibuat oleh bapak Bupati Asahan, sudah terpenuhi dan berdasar dari Dewan pengupahaan Kab. Asahan, dan dilihat dari segi ekonomi, sosial nampaknya sudah tercapai, Tahapan yang dilakukan dalam satu tahun proses penetapan dibuat secara 4 tahapan agar mendapatkan hasil yang disepakati oleh semua pihak.

E. Kordinasi dan Kebijakan dalam Penetapan Upah

Bapak Zein Idris Panjaitan S.H yang membahas tentang kordinasi apa yang dilakukan pemerintah khususnya dinas ketenagakerjaan dan dewan pengupahaan dalam penetapan UMK. Beliau menerangkan kolaborasi proses ini harus bekerja sama antara berbagai pihak, dengan adanya akademisi dapat menjadi acuan untuk membuat suatu gagasan. Yang salah satunya dinas ketenagakerjaan berfungsi menjadi penengah antara perusahaan dan pekerja yakni dalam hal kordinator, mediaator serta fasilitator.¹²

2. Hambatan dan Permasalahan yang terjadi dalam Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Asahan Tahun 2021

Hambatan dan permasalahan dalam penetapan upah minimum kabupaten dan dari hasil wawancara terhadap Bapak Zein Idris Panjaitan, S.H dengan pertanyaan tentang apa saja hambatan dan permasalahan yang terjadi dalam penetapan upah minimum di kabupaten Asahan tahun 2021 beliau menjawab dengan beberapa faktor yaitu:

1. Kebijakan Pemerintah

Pemerintah berperan penting dalam regulasinya dimana pemantauan terhadap para buruh dan pekerja dilakukan setiap tahunnya. Upah minimum adalah upah terendah bagi pegawai pada jabatan terendah dengan masa kerja kurang dari

⁸Perwakilan dari Unsur Serikat Pekerja/Buruh

⁹ *Ibid*, hlm. 42

¹⁰ Sekretaris Dewan Pengupahan Kabupaten Asahan

¹¹ *Ibid*, hlm. 42

¹² *Ibid*, hlm. 42

satu tahun. Dengan kenaikan upah minimum, perusahaan harus menyesuaikan struktur dan tingkat upah operasional.¹³

2. Kapasitas perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Zein Idris Panjaitan, S.H mengatakan bahwa kinerja perusahaan dalam hal mekanisme pembayaran upah harus di iringi dengan kemampuan, dimana perusahaan benar-benar memajemen upah pembayaran kepada para pekerja, sehingga apabila terjadi suatu keadaan seperti tahun kemarin yakni wabah dari Covid tidak terbengkalai, banyak dari industri-industri yang melakukan PHK masal yang salah satu penyebabnya tidak dapat membayar upah karena factor kerugian perusahaan yang disebabkan wabah COVID. Maka dalam hal ini pemerintah Kabupten Asahan ikut andil untuk menyingkronkan UMK di Kabupaten Asahan dengan menaikkan secara seimbang. Kemudian kepada industri yang tidak terdampak oleh wabah ini di tetapkan untuk memtahui kenaikan UMK sebanyak 3,27 % sedangkan indusrti yang tidak terpengaruh dan tidak terdampak maka tidak harus mengikuti kenaikan tersebut.¹⁴

3. Kebutuhan Hidup Layak

faktor ini juga sering terjadi masalah dalam penetapan upah minimum. Factor salah satunya yaitu mendapatkan kehidupan yng layak disatu sisi kehidupan yng layak memandang seorang pekerja lajang yng secara utuh KHL dalam 1 bulan. Penelitian yng dilaukan pemerintah yng diwakili dewwan pengupahan nasional dapat diteliti setiap lima tahun.

4. Kompensasi rata-rata

difaktor ini beliau mengatakan perusahaan dalam pemberian upah di kalkulasikan dengan sama rata artinya

upah yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan dan kedudukan jabatan yang disesuaikan. Konsep perusahaan dalam ini menggunakan mekanisme kenaikan upah pada pegawai yang memiliki criteria yang di inginkan perusahaan dimana ketika tenaga kerja yang di butuhkan perusahaan sangat terbatas maka solusi dari perusahaan untuk mempertahankan pekerja di bidangnya agar meminimalisir adanya kehilangan tenaga kerja.

5. Jabatan dan tanggung jawab

kedudukan dan jabatan dalam sebuah perusahaan di gambarkan dengan level upah, semakin tinggi kedudukan yang dimiliki, maka kompensasi yang diterima semakin besar.

6. Peran serikat pekerja

peran serikat pekerja yaitu memiliki konsekuensi terhadap pengupahan dimana organisasi yang biasanya tergabunga dalam serikat pekerja membuat suatu rapat yang membahas masalah pengupahaan. dan juga serikat pekerja berpengaruh dalam mempertimbangkan kenaikan gaji yang mereka bahas. Seperti halnya pada penetapan upah 2021 serikat pekerja mendiskusikan hal ini kepada pemerintah, di satu sisi organisasi yang mendiskusikan tidak sama sekali terdampak wabah COVID di lingkungan perusahaanya maka pemerintah menetapkan untuk tidak menaikkan upahnya.

7. Masa kerja

dalam masa kerja pengusaha menerapkan masa bakti kerja oleh pegawai biasanya di iringi dengan gaji yang sesuai. Biasanya tenaga kerja yang masa kerjanya lama di prioritaskan dibandingkan dengan tenaga kerja yang masa kerjanya baru sebentar. Sebab tenaga kerja yang memiliki masa kerja lama secara tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan dan juga pertimbangan tingkat produktivitas dan keterampilan perusahaan.

8. Upah dibawah UMK.

pemerintah berperan penting dalam pemberian hak untuk para pekerja/buruh

¹³ Budiyono. *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/ Buruh*, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro: Semarang) 2007

¹⁴ *Ibid*, hlm. 42

yang dilakukan pemerintah melalui pengaturan UU Tenaga kerja yaitu persoalan dalam menetapkan standar upah minimum dalam kawasan propinsi ataupun wilayah kabupaten/kota. Hadirnya pengaturan ini menjadi dasar bagi pemerintah untuk mengatur perusahaan, pengusaha ataupun pembukaan tenaga kerja untuk memtahui peraturan tersebut.¹⁵

9. Pemotongan Upah.

persoalan pemtongan upah konsepnya di perbolehkan asalkan berpacu pada peraturan pemerintah tentang pengupahan. Dimana perusahaan dapat memotong upah dengan factor adanya permasalahan terhadap tenaga kerja, kemudian pemotongan di gambarkan dalam bentuk ganti rugi upah, dendan, atau uang awal upah. Kembali ke hal nya bahwa pemotongan dilakukan merujuk pada perjanjian dan kesepakatan kerja bersama.

D.Kesimpulan

Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Asahan sudah sesuai dengan PP No 36 Tahun 2021 dan proses penetapan Upah Minimum Kabupaten yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, Pakar dan Akademisi dan telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Hambatan yang terjadi sering terjadi seperti pembayaran upah telat, perusahaan tidak dapat membayar upah dan kurangnya koordinasi perusahaan kepada Dewan Pengupahan dan Dewan Pengupahan akan menyampaikan hasil besaran upah kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi upah minimum. Gubernur mempunyai

wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum Disamping itu bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum. Dengan ketentuan tersebut pekerja/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan dan hambatan mudah diselesaikan.

E. Daftar Pustaka

1. Buku

- Abdul R. Salimn, *Hukum Bisnis Untuk Perusahn*, (Jakrta: Kencana) 2005
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia) 2019.
- Budiyono. *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/ Buruh*, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro: Semarang) 2007
- Soepomoo, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatn. 1993
- Zuhaili Wahbaah, *Fiqh Islm Wa Adiatuhu*, (Jakarta:Gema Insaani) 2010

2. Jurnal

- Mahripin, "Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi", e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015, hlm. 175-185.

3. Website

- <http://haypradpta.Blog.Ekonomi syarah. Net/2015/20/09figh mumalah>

¹⁵ Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia) 2019.