

SOSIALISASI PASAL 54 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN IBU-IBU PKK RW 21 KELURAHAN PURWANTORO KOTA MALANG

Helmy Adisaksana, Fadloli, Titien Indrianti, Ane Fany Novitasari, Jatrifia Ongga Sinatrya
helmy.adisaksana@polinema.ac.ad

Abstrak - Indonesia ialah negara yang besar yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar. Banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus diimbangi dengan banyaknya lapangan kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha didasarkan atas perjanjian kerja seperti yang dijelaskan oleh Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (disingkat UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja berisikan persetujuan untuk saling mengikatkatkan diri dimana pekerja akan bekerja dengan menerima perintah dari pengusaha/majikan dengan mendapatkan upah serta memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak baik yang dibuat tertulis maupun lisan.

Kata kunci: Undang-undang, Pasal 54

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perjanjian kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (14) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, terdapat dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT.

Perlindungan hukum terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam PKWT terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja bisa menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Pada pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Hal tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun, uang

pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah lebih rendah, tidak ada jaminan kerja, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kebutuhan akan hal tersebut sangat besar dihadapi oleh setiap anggota masyarakat terutama kelompok kerja – kelompok kerja (pokja-pokja) seperti yang ada di RW 21 Kelurahan Purwantoro, Kota Malang dan sangat mendesak untuk segera diwujudkan. Salah satu upaya mewujudkan kebutuhan akan peningkatan pengetahuan masyarakat terhadap perlindungan tenaga kerja waktu tertentu adalah dengan mengadakan pelatihan dan sosialisasi atau penyadaran hukum terhadap perlindungan perjanjian kerja waktu tertentu pada anggota masyarakat RW 21 Kelurahan Purwantoro, Kota Malang,.

Politeknik Negeri Malang sebagai instrument bagian dari masyarakat yang merupakan lembaga institusi pendidikan bertugas memberikan pendidikan kepada masyarakat sebagai bentuk kepedulian sosial. Oleh karena itu dilakukan program pengabdian kepada masyarakat dengan materi: Sosialisasi Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di RW 21 Kelurahan Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang,. Hasil dari kegiatan ini diharapkan mampu menjadi solusi permasalahan dengan harapan dapat melindungi masyarakat yang bekerja dalam waktu tertentu.

1.2 Permasalahan Mitra

Maraknya ketidaksesuaian antara perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan undang-undang ketenagakerjaan membuat banyak masyarakat resah akan hal tersebut khususnya ibu-ibu PKK RW 21, Kelurahan Purwantoro Kota Malang, sehingga penulis ingin memberikan informasi terkait hal tersebut dengan cara mensosialisasikan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Outsourcing

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni, 2003: 177-178).

2.2 Pekerja Outsourcing

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan pekerja sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan *outsourcing* merupakan suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/perusahaan penyedia jasa/pekerja atau buruh secara tertulis (Maimun, 2007: 147).

Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN/2007 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, mengartikan pekerja/ buruh sebagai “setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pendefinisian pekerja dan *outsourcing* di atas, dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

Pekerja *outsourcing* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* dari PT Bravo Satria Perkasa. Ia sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* untuk jenis pekerjaan *security* kemudian mengalihkan pekerja *outsourcing*nya ke PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso Yogyakarta sebagai perusahaan pemberi kerja.

2.3 Pengertian Outsourcing

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*), perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (*user*), dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu regulasi agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*. Dasar pelaksanaan *outsourcing* menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

2.4 Pnegertian Perjanjian Kerja

Menurut ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata, mengartikan perjanjian kerja sebagai “perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Rumusan perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 a KUH Perdata menurut Iman Soepomo (1993: 53) kurang lengkap karena yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut hanya pihak pekerja sedangkan pihak majikan tidak terikat di dalamnya. Iman

Soepomo mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu pihak pengusaha dan pekerja/ buruh. Definisi menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sifatnya lebih positif dibandingkan dengan Pasal 1601 a KUH Perdata dimana definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata menunjukkan adanya hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu (Lalu Husni, 2008: 55).

2.5 Unsur – Unsur Perjanjian Kerja

Bisnis yang agung dan bermatabat Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja yakni:

- adanya unsur *work* atau pekerjaan
- Perjanjian kerja harus berisikan pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.
- adanya unsur perintah
- Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- adanya upah
- Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Tanpa unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan hubungan kerja (Lalu Husni, 2008: 55-57).

2.6 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai salah satu bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

- Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
- Kesepakatan bagi yang mengikatkan diri maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.
- Kecakapan membuat suatu perjanjian.
- Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Pasal 1 angka (26) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu, seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak mengganggu jiwanya/waras.

- Suatu hal tertentu yang diperjanjikan.
- Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUH Perdata bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya. Pekerja yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
- Suatu sebab yang halal
- Menurut Pasal 1337 KUH Perdata, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum (Lalu Husni, 2008: 57-58).

2.7 Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Djumialdji (2005: 11), perjanjian kerja secara umum dapat dibedakan ke dalam dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan jenis perjanjian yang lain yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh. Bentuk perjanjian kerja dalam *outsourcing* biasanya berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sekaligus.

2.8 Perlindungan Kerja

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Asri Wijayanti (2009: 11), perlindungan kerja tidak hanya berlaku bagi seseorang yang telah bekerja, tetapi juga bagi mereka yang baru akan ditempatkan dan bagi mereka yang telah berakhir kontrak kerja.

- Perlindungan kerja untuk masa sebelum bekerja, meliputi penyusunan kontrak kerja dan pengurangan/penempatan tenaga kerja.
- Perlindungan kerja untuk masa sedang bekerja, merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi para pihak secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha pada saat dilaksanakannya kontrak kerja.
- Perlindungan kerja untuk masa setelah bekerja, bertujuan agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak setelah berakhirnya kontrak kerja.

III. SOLUSI DAN TARGET LUARAN

3.1 Solusi

Beberapa solusi yang dapat ditawarkan untuk mengatasi kendala yang dihadapi adalah sebagai berikut

- Memberikan bekal pengetahuan dan membuka wawasan bagi Ibu-ibu PKK RW 21 Kelurahan Purwantoro Kota Malang agar mengetahui informasi terkait perjanjian kerja waktu tertentu.
- Melakukan tindakan preventif pada perjanjian kerja waktu tertentu.
- Menjalin hubungan yang lebih erat antara Politeknik Negeri Malang dengan masyarakat khususnya Ibu-ibu PKK RW 21 Kelurahan Purwantoro Kota Malang.

3.2 Target Luaran

Tabel 1 rencana target capaian PKM DIPA Kemitraan Masyarakat

No	Jenis luaran	Indikator capaian
Luaran wajib		
1	Publikasi di jurnal nasional ber-ISSN/ prosiding seminar nasional	<i>accepted</i>
2	Publikasi pada media massa cetak/ online/ repocitory Polinema	Belum
3	Peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, seta nilai tambah barang, jasa, diversifikasi produk atau sumber lainnya)	Belum
4	Peningkatan penerapan Iptek di masyarakat (mekanisme, IT dan manajemen)	Belum
5	Perbaikan tata nilai masyarakat (seni budaya, sosial, politik, keamanan, ketentraman, pendidikan, kesehatan)	Belum
Luaran tambahan		
1	Publikasi di jurnal internasional	Tidak ada
2	Jasa, rekayasa sosial, metode atau sistem, produk/barang	Belum
3	Inovasi baru TTG	Belum
4	Hak kekayaan intelektual	Belum
5	Buku ber ISBN	Belum

IV. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

4.1 Pelaksanaan Kegiatan

Sasaran yang dicapai pada kelompok atau individu peserta pelatihan adalah diharapkan nantinya menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai ketua pimpinan dan pengurus PKK RW 21 Kelurahan Purwantoro Kota Malang sebagai tenaga kerja yang mengerti tentang perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan. Dampaknya anggota PKK RW 21 dan masyarakat sekitar akan sejahtera dan dapat menjadi tenaga kerja yang cerdas dan cermat.

Setelah mengadakan Pengabdian Kepada Masyarakat, maka untuk melihat keberhasilannya harus dilihat dari hasil dan dampak dari kegiatan tersebut. Saat ini memang harus diakui hasilnya belum nampak, tapi berdasarkan hasil pengamatan selama ini kemajuan sudah mulai ada, ditunjukkan dengan adanya Ibu-ibu PKK RW 21 kelurahan Purwantoro Kota Malang yang mulai memperhatikan perjanjian

tenaga kerja yang ada diperusahaan atau dalam bisnis yang mereka miliki. Kegiatan ini dapat dilakukan baik secara formal maupun non formal dengan insentif perjam, per acara, per minggu dan per bulan.

Dengan rata-rata peserta pengabdian masyarakat adalah ibu-ibu dengan usia 30-55 tahun, tingkat pendidikan SMP, SMA, S1, S2, Sarjana dan sederajat dapat dikatakan secara akademis termasuk pendidikan menengah dan pendidikan tinggi sehingga metode pelatihan yang digunakan mudah dimengerti dan mudah dilaksanakan.



Gambar 1. Sosialisasi Ibu PKK RW 21



Gambar 2. Penjelasan Materi



Gambar 3. Tanya Jawab

V. PEMBAHASAN

Keberhasilan Pengabdian Kepada Masyarakat ini belum dapat dilihat secara langsung, hal ini akan terlihat jika nanti diimplementasikan. Namun jika dilihat dari hasil yang dicapai maka manfaatnya adalah dengan bertambahnya, pengetahuan dan wawasan, ketrampilan yaitu dengan telah mendapat pengetahuan tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat membantu mereka dalam mengelola dan menjalankan bisnis mereka.

Dengan terselenggaranya Pengabdian Kepada Masyarakat ini dirasakan ada beberapa faktor

pendorong yang menjadikan kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan lancar, yaitu:

- Minat dan semangat para peserta dalam mengikuti pengabdian sangat besar sekali, sehingga mempermudah dalam proses belajar mengajar dan pemberian motivasi, menyediakan tempat dan fasilitas yang memadai meskipun dalam kondisi yang sederhana.
- Pimpinan atau Ketua RW 21 Kelurahan Purwantoro mempunyai tekad besar sehingga dapat mendorong kelancaran aktifitas Pengabdian Kepada Masyarakat, hal ini ditunjukkan antara lain memfasilitasi dengan menyediakan tempat, alat, meja dan kursi, soundsystem serta memberi kesempatan pada ibu-ibu anggota PKK RW 21 sebagai obyek yang digunakan untuk tempat praktek dalam pengabdian sampai dengan selesai.
- Pengajar/ Instruktur selalu siap dengan materi dan alat bantu (media) pengajarannya, misalnya: makalah, praktek, power point, ceramah, diskusi, tanya jawab hal ini memperlancar dalam pelaksanaan proses pengajarannya

5.1 Luaran yang dicapai

Setelah selesai kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat maka hasilnya dapat dievaluasi sebagai berikut:

- Acceptabilitas, Pengabdian yang diberikan mudah dikuasai oleh peserta, karena materinya bersifat praktis, hanya diperlukan ketekunan, ketelitian, kesabaran dan kreatifitas.
- Efektifitas, untuk kerja individu sangat memungkinkan sekali terutama bagi mereka yang mempunyai daya minat yang tinggi untuk mengembangkan bisnisnya.
- Ketepatan, ketrampilan yang diberikan sangat tepat sekali, karena mudah dipelajari dan berguna sebagai bekal dihari kelak.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Setelah dilaksanakannya kegiatan Setelah dilaksanakannya kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat ini maka kegiatan pengabdian dan pengetahuan serta aplikasi yang sangat penting dalam rangka usaha untuk memperoleh tambahan pengetahuan dan wawasan tentang Ketenagakerjaan. Partisipasi peserta sangat besar hal ini ditunjukkan dengan hadirnya 40 orang peserta dari total jumlah anggota PKK RW 21 kelurahan Purwantoro Kota Malang yang aktif 30 orang yang ikut serta dalam pengabdian ini.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan pengabdian berlangsung dapat dinilai bahwa 90 % materi dapat diserap (dimengerti dan dipahami) oleh peserta Pengabdian Masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar peserta yaitu 96 % dari 40 peserta yaitu 38 orang, memberikan pertanyaan tentang Ketenagakerjaan.

6.2 Saran

Agar supaya ilmu pengetahuan, ketrampilan yang diberikan kepada masyarakat dan peserta pengabdian dapat lebih bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun ibu-ibu PKK RW 21 kelurahan Purwanto Kota Malang maka semua komponen harus bekerja sama untuk mewujudkannya kegiatan bisnis dengan memperhatikan tenaga kerja di Lingkungan Sekitarnya khususnya dan di kota Malang pada umumnya.

Semua Informasi dan Pengetahuan yang di peroleh hendaknya dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah, membuat keputusan yang dapat memberikan kepuasan kepada anggota organisasi

VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ahmadi Miru & Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- [2]. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: PT Sinar Grafika, 2009.
- [3]. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- [4]. Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- [5]. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- [6]. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diterjemahkan oleh R. Subekti, 1992, Pradnya Paramitha, Bandung.