

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai Umr Pada Uluwatu Collective Company

Cokorda Istri Sarawasundhari, I Nyoman Putu Budiarta, I Made Aditya Mantara Putra  
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia  
Coksara12@gmail.com, budiarthaputu@gmail.com, adityamantara@gmail.com

### Abstrak

Perusahaan Uluwatu Collective Company merupakan sebuah nama perusahaan di Badung, yang bergerak di bidang gymnasium yang terletak di Kabupaten Badung. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa pekerja di perusahaan tersebut belum mendapatkan upah sesuai dengan UMR. Hal tersebut tentu bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pada pasal 8 yang mengatur mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan. Peneliti berpandangan adanya kesenjangan antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan prakteknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan bagi pekerja di Uluwatu Collective Company dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapat upah tidak sesuai UMR di Uluwatu Collective Company. Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian hukum empiris dengan jenis pendekatan konseptual dan sosiologis. Berdasarkan hasil yang didapatkan terhadap pelaksanaan sistem pengupahan adalah perusahaan membayar upah pekerjanya setiap tanggal 7 pada minggu pertama, upah lembur dibayar per-jam. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan upah tidak sesuai UMR, yakni pekerja yang sudah bekerja selama 3 bulan atau lebih mendapatkan BPJS.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Uluwatu Collective Company, UMR, Upah.

### Abstract

*The Uluwatu Collective Company is a company name in Badung, which is engaged in the gymnasium located in Badung Regency. In this case it can be seen that the workers in the company have not received wages in accordance with the UMR. This is certainly contrary to Law Number 13 of 2003 concerning manpower, especially in article 8 which regulates manpower planning and employment information. Researchers are of the view that there is a gap between the applicable laws and regulations with practice. The formulation of the problem raised, namely: How is the implementation of the wage system for workers at the Uluwatu Collective Company? And What is the legal protection for workers whose wages are not in accordance with the UMR at the Uluwatu Collective Company? The research method used is an empirical legal research type with a conceptual and sociological approach. The results obtained from the implementation of the wage system are that the company pays its workers wages every 7th of the first week, and overtime wages are paid hourly. Legal protection for workers whose wages do not match the UMR, namely workers who have worked for 3 months or more with BPJS.*

**Keywords:** Legal Protection, Uluwatu Collective Company, UMR, Wages

## I. PENDAHULUAN

Bekerja adalah bagian penting dari kehidupan, dan melalui pekerjaan setiap orang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pekerjaan merupakan mata pencaharian atau pokok penghidupan karena ini suatu kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah. Pekerjaan juga menjadi “hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan atau” yang disebut pemberi kerja dan dilakukan berdasarkan dari kontrak yang telah disetujui oleh kedua belah pihak, dalam kontrak yang disetujui ini tentu membahas mengenai pembayaran gaji yang dimana gaji ini dalam “dapat dalam bentuk upah per-jam, bulanan, gaji tahunan ataupun pekerjaan borongan tergantung dari jenis dan profesi sektor mana mereka bekerja” (Nurachmad, 2009).

Perusahaan Uluwatu Collective adalah salah satu perusahaan yang memiliki konsentrasi di bidang olahraga yaitu GYM yang terletak di Kabupaten Badung, perusahaan ini mulai beroperasi sejak tahun 2016, perusahaan ini merupakan joint venture antara orang Korea dengan orang Brazil yang dimana 70% saham di pegang oleh orang Korea. Karyawannya berjumlah 8 orang karena banyak yang sudah resign. Tenaga kerja adalah setiap orang yang ikut serta dalam produksi barang

dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan masyarakat. Ini termasuk karyawan yang dibayar dengan upah dan mereka yang memberikan kontribusi tenaga kerja yang tidak dibayar melalui kegiatan seperti merawat anak-anak atau anggota keluarga lanjut usia (Lestyasari, 2013).

Simanjuntak berpendapat bahwa angkatan kerja adalah sekelompok penduduk yang berada dalam usia kerja dan mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomi guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Kerja jasmani adalah kerja yang dilakukan dengan menggunakan tubuh, sedangkan “kerja rohani adalah kerja yang” mengandalkan pikiran. Kedua jenis tenaga kerja ini penting dalam proses produksi, dan masing-masing memiliki kekuatan dan kelemahannya sendiri (Suroso, 2004).

Adapun dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja”. UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu klaster undang-undang yang menarik perhatian pemerintah karena tumpang tindihnya aturan tentang ketenagakerjaan. Hal ini sering menimbulkan kekosongan hukum, yang dapat dieksploitasi oleh pemerintah untuk keuntungannya (Iqbal, 2017).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, beberapa pasalnya telah diperbaharui melalui Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta lapangan kerja. adapun ketentuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, dapat dilihat dalam UU nomor 11 tahun 2020 mengubah sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang diatur sebelumnya. Ini akan membantu memperkuat perlindungan bagi pekerja dan meningkatkan peran mereka dalam mendukung ekosistem investasi.

“Hak masyarakat merupakan perlindungan hukum yang luas yang menjamin kesejahteraan seluruh anggota masyarakat.” Perlindungan ini selalu didasarkan pada prinsip-prinsip pancasila. Setiap orang berhak mendapat perlindungan dari hukum (Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarta, 2020). Tujuan penelitian ini adalah bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan bagi pekerja di Uluwatu Collective Company dan Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapat upah tidak sesuai UMR di Uluwatu Collective Company.

## II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian masalah “yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan” empiris. Peneliti menggunakan penelitian ini dengan metode empiris dikarenakan penulis melakukan penelitian untuk melihat proses terjadinya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan upah sesuai UMR di Uluwatu Collective Company.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini penelitian ini adalah bahan hukum primer yaitu data primer yang dimana penelitian ini mengandalkan wawancara dengan informan, data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam, dan juga menggunakan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi yang tidak tetap dalam teks wawancara. Ini memungkinkan kami untuk menggunakan buku dan sumber hukum untuk memberikan landasan teoritis untuk temuan kami data untuk penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan informan, serta menggunakan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang materi pelajaran. Untuk mendapatkan pemahaman hukum yang lebih baik, diperlukan “bahan-bahan hukum sekunder.” “Teknik pengumpulan Bahan Hukum yang dipergunakan dalam” penulisan ini antara lain Pengamatan adalah cara mengumpulkan data tentang subjek dalam situasi dunia nyata atau simulasi. Ini dapat melibatkan pengamatan gejala secara langsung, atau menggunakan alat untuk mensimulasikan kondisi di mana pengamatan akan dilakukan (Ashshofa, 2010). Teknik wawancara, dan studi kepustakaan. Setelah itu analisis yang digunakan adalah metode dedikasi yang kemudian dipaparkan melalui kalimat yang menggambarkan mengenai pemecahan masalah.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Pada Uluwatu Collective Company

Sistem pemberian upah adalah strategi yang menentukan upah kerja yang diterima oleh pekerja. Kompensasi ini dapat berupa pembayaran atau upah, dan penting bagi pekerja karena dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka, terutama jika menyangkut potensi mobilitas karir. Bagi karyawan, sistem pengupahan dapat menjadi sumber frustrasi, karena mereka mungkin merasa tidak mendapatkan kompensasi yang adil atas pekerjaan mereka (Trimaya, 2014).

Bagi perusahaan, masalah upah menjadi penting karena upah dapat menjadi bagian yang signifikan melalui pembayaran penggunaan perusahaan. Jika upah terlalu tinggi dapat mengakibatkan biaya barang jadi terlalu tinggi untuk bersaing, yang dapat berdampak negatif pada daya saing perusahaan di pasar. Namun, jika upah terlalu rendah, hal itu dapat membuat pekerja kehilangan pekerjaan dan semangat kerja mungkin rendah. Selain itu, produktivitas kerja dapat menurun, yang dapat membuat sistem produksi perusahaan menjadi tidak efisien. Untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara kebutuhan pekerja dan pengeluaran perusahaan, sistem pengupahan harus dikelola dengan baik.

Sistem pemberian gaji di negara ini pada umumnya didasarkan oleh tiga fungsi upah, yaitu (Soedarjadi, 2009). Memastikan bahwa pekerja dan keluarganya memiliki kehidupan yang layak. Mencerminkan perlakuan yang adil terhadap pekerja dan keluarga. Terdapat berbagai insentif yang dapat digunakan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Pengupahan yang diterima sebagai kompensasi atas pekerjaan, seperti upah atau gaji. Ini dapat mencakup bonus dan tunjangan lain yang terkait dengan pekerjaan pekerja, seperti waktu liburan yang masih harus dibayar. Untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi perusahaan adil dan merata, harus diperhitungkan dengan hati-hati mengingat sebagian besar karyawan di perusahaan adalah pekerja harian lepas atau tetap yang memiliki kontrak berdasarkan lingkungan sekitarnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan yang ditetapkan dalam pengupahan, seperti keadaan pasar tenaga kerja pada saat itu, tuntutan dari sekitar pekerja, serta kebijaksanaan dan kemampuan perusahaan itu sendiri dalam menetapkan pengupahan. Selain itu, ketentuan atau undang-undang yang dikeluarkan oleh penerima tentang standar pekerja dan upah juga dapat diperhitungkan.

Tujuan utama memberikan kompensasi kepada karyawan adalah untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup mereka, seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Ini dilakukan melalui upah, yang merupakan faktor utama yang digunakan untuk menghitung gaji. Imam Soepomo mengatakan, upah sangat penting karena membantu membiayai kehidupan pekerja dan keluarganya, yaitu (Halim, 2001). Implementasi keadilan sosial dalam rangka menjunjung kemanusiaan; Memenuhi kebutuhan dasar yang minimal bagi buruh pada tingkat dimana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan; dan Mendorong meningkatnya disiplin dan produktivitas kerja.

Pembayaran upah adalah bagian penting dari hubungan majikan-karyawan. Meskipun persentase pembayaran upah dapat disepakati antara para pihak dalam suatu kontrak, perlu diingat bahwa pembayaran tersebut harus sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) dan kebutuhan hidup layak (KHL) yang ditetapkan oleh undang-undang. Selain itu, setiap penyesuaian upah yang dilakukan antara para pihak harus dicatat dalam permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 13 Tahun 2012 (Husni, 2010).

Dalam sistem pengupahan, Buruh adalah mereka yang memperoleh upah atas jerih payahnya, baik melalui upah maupun melalui bentuk kompensasi lain seperti tunjangan. Pengusaha adalah orang yang membayar upah, baik secara langsung maupun melalui perantara, seperti perusahaan penggajian. Ketentuan pengupahan dalam suatu perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan. Untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki pendapatan yang memungkinkan mereka untuk hidup layak, pemerintah menetapkan sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Namun ketentuan tersebut akan diatur dalam peraturan lebih lanjut, seperti peraturan pemerintah tentang perlindungan upah.

“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh” sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan antara lain menjamin pengupahan yang adil, pekerja dibayar tepat waktu, dan pengusaha dimintai pertanggungjawaban atas pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan yang meliputi: Gaji minimal; Gaji pekerjaan lembur; Gaji “tidak masuk kerja karena berhalangan; Gaji tidak bekerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; Gaji karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Bentuk dan cara pembayaran upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; Gaji untuk pembayaran pesangon; Gaji untuk perlindungan pajak penghasilan. Dalam prosedur sistem pengupahan menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan menyebut upah dapat dibayarkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Berkaitan Ada beberapa permasalahan sistem pengupahan dalam penelitian ini. Salah satunya adalah cara penentuan upah yang bisa kacau dan tidak adil. Selain itu, sistem pengupahan tidak selalu memberi pekerja bagian yang adil dari keuntungan

yang dihasilkan oleh pekerjaan mereka di Uluwatu Collective Company diketahui bahwa para pekerja tidak mendapatkan upah sesuai dengan kinerjanya. Hal tersebut telah diinformasikan oleh salah satu pekerja di Uluwatu Collective Company, yaitu Ibu Kirana Dewi selaku pekerja dalam bidang sales marketing. Gaji pegawai dibayarkan Uluwatu Collective Company setiap tanggal 7, pada minggu pertama.

Ia menjelaskan, waktu kerja normal di perusahaan tersebut adalah 8 jam per hari, jam operasional “perusahaannya yaitu dari jam 08.00-17.00 WITA. Namun, tidak jarang juga terdapat waktu kerja lebih/lembur disaat-saat tertentu.” Selanjutnya, terkait waktu kerja diluar waktu jam normal tersebut, beliau menjelaskan bahwa waktu kerja lembur yang sering berikan kepada pekerjaannya yaitu berkisar jam 21.00-22.00 WITA. (1 Jam). Hari kerja setiap harinya yaitu senin, selasa, jumat, sabtu, dan minggu. Untuk hari libur kerja di Uluwatu Collective Company adalah hari rabu dan kamis. Uang lembur yang didapatkan dihitung per jam dan hanya dibayarkan Rp. 10.000 per jam. Jika ada pekerja yang izin karena suatu hal, harus ada yang menggantikan dan jam kerjanya dari jam 07.00-19.00 yang seharusnya dari jam 07.00-16.00 dan tidak ada waktu istirahat.

Besar kecilnya upah di suatu perusahaan tidak dapat ditentukan hanya dengan melihat aspek-aspek seperti seberapa besar upah pekerja dibandingkan dengan keuntungan perusahaan, atau besarnya tenaga kerja perusahaan. Besar kecilnya upah juga tergantung pada berbagai faktor lainnya. Dalam hal ini, diketahui pula bahwa faktor-faktor penyebab pekerja mendapatkan upah yang tidak sesuai UMR di Uluwatu Collective Company dikarenakan perusahaan tersebut pembayaran pajaknya tidak ada pajak perusahaan melainkan pajak perorangan.

Pekerjanya berjumlah sekitar 8 orang yang dimana 3 bulan terakhir banyak pekerja yang resign atau mengundurkan diri karena sistem penggajian yang tidak sesuai. Dimana setiap terlambat 1 menit, terlambat absensi, pelanggan yang mengambil barang tanpa sepengetahuan receptionist, barang merchandise hilang gaji selalu dipotong, total pemotongan gaji sebulan bisa mencapai Rp. 600.000 sampai dengan Rp. 800.000, dan tanpa ada alasan yang jelas. Hal ini juga tidak diterangkan pada perjanjian kerja.

Dari keterangan tersebut diatas perusahaan ini dapat dikatakan belum memberikan jaminan pekerjaan dan pekerja tidak mendapat uang makan maupun transportasi. Faktor-faktor penyebab pekerja tidak mendapatkan upah yang layak yang sudah dipaparkan maka seharusnya perusahaan menerangkan kepada pekerja secara tertulis maupun tidak tertulis guna mewujudkan kepastian terhadap pekerjaannya.

## ***2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Sesuai UMR Di Uluwatu Collective Company***

Dalam menjalankan perlindungan terhadap pekerja harus diusahakan adanya perlindungan dan penting untuk memperhatikan dengan baik semua pekerja, terutama yang di bidang keselamatan kerja dan tentang norma-norma perlindungan tenaga kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap orang aman saat mereka bekerja (Soedjono, 2000).

Perlindungan tenaga kerja dirancang untuk menjaga kelangsungan sistem hubungan kerja dengan cara yang bebas dari pengusaha berada di bawah tekanan dari pemerintah untuk memberi pekerja perlindungan tenaga kerja yang layak, seperti upah minimum dan undang-undang jam kerja (Hakim, 2007). Suliati Rachmat memberikan statement bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia wajib menjaga seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja, termasuk pekerja outsourcing. Lebih lanjut, ia percaya bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja, lewat aturan dan perilaku yang ditujukan untuk menjaga yang lemah, memposisikan pekerja pada posisi yang cocok dan sesuai HAM. Penjagaan tenaga kerja “dapat dilakukan baik dengan” mengajukan “tuntutan maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma-norma” yang berlaku di lingkungan kerja (Budiarta, 2016).

Hak pekerja untuk bekerja, untuk mendapatkan upah yang adil, untuk bergabung dengan serikat pekerja, untuk mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, untuk mendapatkan perlindungan hukum jika mereka diperlakukan secara salah, untuk mendapatkan privasi mereka dihormati, dan kebebasan hati nurani adalah penting. Namun demikian, pengusaha juga mempunyai hak-hak, antara lain hak membuat peraturan dan perjanjian tentang pekerjaan, hak memberhentikan pekerja, hak menutup perusahaan, hak menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dan hak membuat

keputusan personel. Untuk membantu melindungi hak-hak pekerja, pengusaha dapat menggunakan pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum.

Dengan perlindungan hukum terhadap pekerja, jika melihat praktik pada perusahaan Uluwatu Collective Company, peneliti dapat berpandangan bahwa idealnya pekerja mendapatkan suatu kepastian hukum perihal perlindungan terhadap pekerjaannya apabila pekerja tersebut mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan standar di wilayahnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Chika Rahayu, mengatakan bahwa bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja di Uluwatu Collective Company yakni hanya sebatas pembagian BPJS bagi pekerja yang sudah bekerja selama 3 bulan atau lebih.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### 1. *Simpulan*

Sistem pengupahan terhadap pekerja di perusahaan Uluwatu Collective Company pekerja mendapatkan upah setiap tanggal 7 pada minggu pertama, pekerja yang terlambat datang 1 menit upah dipotong sebesar Rp. 600.000 sampai dengan Rp. 800.000, upah yang diberikan jika adanya lembur hanya dibayar Rp. 10.000 per-jam, perusahaan tidak memberikan uang makan, uang service, maupun uang transportasi, yang seharusnya dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang menyebutkan adanya uang service, jaminan hari tua. Oleh sebab itu pelaksanaan sistem pengupahan bagi pekerja pada Uluwatu Collective Company belum sesuai dengan aturan perundang-undangan. Sistem pengupahan dapat diperbaharui demi kepastian hukum terhadap pekerja.

##### 2. *Saran*

Dalam penulisan penelitian ini, penulis memberikan saran diantaranya, Hendaknya perusahaan dapat mempelajari lebih mendalam berkaitan dengan segala regulasi yang ada tentang pengupahan pekerja, dan perusahaan dapat mengikutsertakan “pekerjanya dalam program asuransi yang lain yang lebih menjamin kesejahteraan bagi para pekerja.

#### DAFTAR BACAAN

- Ashshofa, B. (2010). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Budiartha, I. N. P. (2016). *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press.
- Hakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Halim, R. (2001). *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. 2*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, L. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Iqbal, M. (2017). Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia. *Proceedings Humanis, Universitas Pamulang*, 2(1).
- Lestiyasari, D. (2013). Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur. *Jurnal Mahasiswa Unesa, Fakultas Ekonomi Unesa, Surabaya*, 1(3).
- Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiartha, D. G. D. A. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2).
- Nurachmad. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soedjono, W. (2000). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1).