



KARYA ILMIAH

UPAH MURAH DAN ANCAMAN PENCABUTAN GSP
Perspektif Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia

Oleh:

DRS. MIRZA PAHLEVI

UNIVERSITAS TERBUKA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TERBUKA
1993

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN

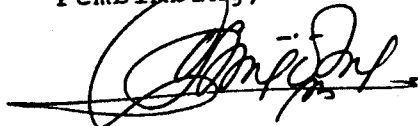
1. Judul Karya Ilmiah: "UPAH MURAH DAN ANCAMAN PENCABUTAN GSP: Perspektif Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia"

2. Penulis
Nama Lengkap : Drs. Mirza (Pahlevi)
NIP : 132 044 756
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pangkat/Golongan : Penata Muda/IIIa
Jabatan : Pembantu Pimpinan
Unit Kerja : FISIP
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

3. Pembimbing : Drs. Gerald B. Longdong, MA

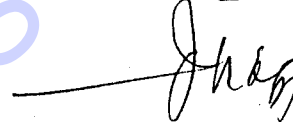
Jakarta, 13 Desember 1993

Menyetujui:
Pembimbing,



Drs. Gerald B. Longdong, MA
NIP. 130 797 106

Penulis,



Drs. Mirza
NIP. 132 044 756

Mengetahui:
Dekan FISIP,




Drs. Waskito Tjiptosasmito, MA
NIP. 130 109 426

DAFTAR ISI

	Halaman
i DAFTAR ISI	i
I PENDAHULUAN	1
II HUKUM KETENAGAKERJAAN	3
III SISTEM PENGUPAHAN	4
IV UPAH MINIMUM	6
V KASUS PEMOGOKAN DAN MASIH BANYAKNYA PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM	6
VI KONDISI RIIL PEKERJA DI INDONESIA	9
VII PENYEBAB MURAHNYA UPAH PEKERJA DI INDONESIA	12
VIII GSP (GENERALIZED SYSTEM OF PREFERENCES)	21
IX ANCAMAN PENCABUTAN GSP OLEH AS	24
X UPAYA YANG PERLU DIAMBIL PEMERINTAH	27
XI DAFTAR PUSTAKA	31

**UPAH MURAH DAN ANCAMAN PENCABUTAN GSP:
Perspektif Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia*)**

Oleh: Mirza Pahlevi

I. PENDAHULUAN

Berbagai kebijakan pembangunan yang diterapkan sejak awal Repelita I sampai pada akhir Repelita V khususnya dalam bidang industri telah menghasilkan perluasan basic industri secara meyakinkan. Hal ini terbukti dari rentang waktu itu baik sarana maupun prasarana yang menopang industri kita seperti listrik, telepon, jalan, pelabuhan dan sebagainya keberadaannya semakin memadai. Dunia usaha pun semakin menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. Ibarat cendawan di musim penghujan, industri-industri baru baik industri yang menghasilkan produk barang maupun jasa tumbuh subur dimana-mana. Banyak industri atau perusahaan yang sebelumnya sekedar "home industry" tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan raksasa dengan skala produksi dan jaringan internasional. Seiring dengan itu banyak muncul kelas "pengusaha-pengusaha kelas kakap" atau biasa disebut konglomerat yaitu seorang pengusaha yang menguasai atau memiliki banyak (bisa menguasai puluhan sampai ratusan) bidang usaha dari hulu (industri-industri dasar) sampai hilir (costumer goods industry), dari usaha ekspor-impor sampai usaha barang eceran serta menguasai distribusi, lembaga keuangan sampai pada jaringan pemasarannya.

*) makalah ini pernah diseminarkan pada mahasiswa ADNI, KBM-UT

Seiring dengan akselerasi pertumbuhan industri yang begitu pesat dan yang telah membawa kemakmuran bagi pengusahanya, kondisi ini sayangnya belum banyak dinikmati oleh sebagian pekerja kita. Nasib pekerja dari tahun ke tahun tidak mengalami peningkatan yang cukup berarti. Bahkan masih banyak dari mereka yang menerima upah di bawah standar upah yang ditetapkan. Padahal dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh berbagai pihak, produktivitas pekerja kita setiap tahunnya menunjukkan peningkatan. Mestinya peningkatan produktivitas itu harus dibarengi dengan peningkatan kesejahteraannya, tetapi dalam kenyatannya masih banyak "pengusaha-pengusaha nakal" yang tidak menghiraukan nasib pekerjanya. Kondisi inilah yang kemudian memicu pekerja untuk melakukan unjuk rasa dengan jalan melakukan pemogokan sebab dengan cara itu yang diyakini akan memperbaiki kehidupannya. Tetapi dalam kenyataannya nasib mereka masih tetap sama. Hal ini bisa dilihat dari beberapa dekade terakhir ini justru kasus pemogokan menunjukkan peningkatan yang cukup tajam. Bahkan pada tahun ini pula masalah ketenagakerjaan di Indonesia dinodai oleh kasus terbunuhnya Marsinah.

Kasus Marsinah berkaitan dengan aksi unjuk rasa di PT Catur Putra Surya pada tanggal 5 Mei 1993 untuk menuntut kenaikan upah dari Rp 1.700,- per hari menjadi Rp 2.250,- per hari dan hak-hak lainnya seperti perhitungan upah lembur, cuti haid, keikutsertaan dalam Aspek, THR satu bulan gaji serta kenaikan uang makan dan uang transpor.

Kasus ini pula yang mencoreng dan melumuri noda pada wajah ketenagakerjaan Indonesia di dunia internasional. Bahkan dengan spontan Amerika Serikat sebagai negara penegak

demokrasi mengancam Indonesia dengan akan dicabutnya fasilitas GSP (Generalized System of Preferences) yang sangat membantu peningkatan nilai ekspor kita. Kepastian pencabutan GSP akan ditentukan nasibnya pada pertengahan Februari mendatang.

II. HUKUM KETENAGAKERJAAN

Seperti yang tersirat dalam UUD 1945 untuk tertibnya kehidupan dalam bermasyarakat perlu adanya seperangkat peraturan perundangan termasuk di dalamnya hukum atau peraturan ketenagakerjaan. Hukum yang mengatur hubungan ketenagakerjaan di Indonesia berdasar atas Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III titel 7A yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan dengan imbalan upah. Meskipun substansi dari undang-undang tersebut cakupannya masih sempit sebab tidak menyangkut pekerjaan di luar hubungan kerja (prakerja dan purna kerja). Namun demikian undang-undang tersebut setidaknya dapat dijadikan pegangan dalam mengatur hubungan ketenagakerjaan pada masa itu.

Seiring dengan perkembangan dinamika masyarakat dikeluarkan Undang-undang Nomer 14 tahun 1969 yang merupakan penyempurnaan dan perluasan dari undang-undang sebelumnya. Undang-undang ini tidak saja mengatur hubungan kerja (employment) melainkan juga prakerja (pre employment) dan purna kerja (post employment) sebagai pelaksanaan dari Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang pada dasarnya menyangkut:

- penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja
- pembinaan keahlian dan kejuruan
- perlindungan kerja
- pembinaan hubungan ketenagakerjaan
- pengawasan ketenagakerjaan.

Melihat substansi dari hukum ketenagakerjaan seperti tersebut di atas, maka secara yuridis dapat dikatakan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaannya mempunyai kedudukan yang sama, meskipun secara sosial ekonomi kedudukan antara keduanya tidak sama. Keharmonisan dan keseimbangan antara kepentingan masing-masing yang menyangkut hak dan kewajiban merupakan tujuan pokok hukum ketenagakerjaan.

Untuk lebih menjamin mekanisme pelaksanaan hubungan kerja yang harmonis, seimbang dan saling menguntungkan maka perlu dijabarkan lagi ke dalam aturan yang bersifat lebih operasional seperti Peraturan Pemerintah, SK menteri dan seterusnya.

III. SISTEM PENGUPAHAN

Upah pada dasarnya merupakan suatu imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan yang berlaku. Bagi pekerja upah merupakan hak sebaliknya bagi pengusaha adalah kewajiban. Untuk mengatur mekanismenya dan perlindungan upah maka perlu

ditetapkan kebijakan pengupahan secara komprehensif dan berkesinambungan menyangkut sisi mikro maupun makro sesuai dengan prinsip Trilogi Pembangunan yaitu peningkatan produksi, perluasan kesempatan kerja dan pemerataan hasil pembangunan dalam bentuk suatu peraturan.

Didasarkan atas Azas Pembangunan yang menekankan pada "economic organic growth" ke arah pembentukan sentra-sentra industri ke berbagai daerah berimplikasi pada difrensiasi dalam sistem pengupahan. Perbedaan dalam penetapan upah ini terjadi mengingat tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan berbeda-beda, standar hidup, serta luasnya wilayah negara kita dan kondisi di tiap daerah yang tidak sama. Berdasarkan hal tersebut kebijakan pengupahan dilakukan secara sektoral, sektoral-regional dan regional.

Kebijakan sektoral disesuaikan dengan prioritas pelaksanaan pembangunan pada sektor-sektor usaha dimana pengembangan satu sektor dapat merangsang sektor lainnya. Demikian pula kebijakan sektor-regional dan regional didasarkan pada pemilihan daerah-daerah beserta sektor-sektor ekonominya yang potensial, dimana pengembangan daerah yang satu dapat merangsang daerah lainnya.

Sedangkan perlindungan upah yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mencakup pemberian ganti rugi, perawatan dan rehabilitasi dalam kecelakaan kerja melalui penyelenggaraan pertanggungjawaban sosial dan Asuransi Sosial Tenaga Kerja atau Astek.

IV. UPAH MINIMUM

Upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75 persen dari upah minimum. Ketentuan upah minimum didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM), indeks harga konsumen, perluasan kesempatan kerja dan lain-lain. Ketentuan ini termuat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-05/MEN/1989.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.414/MEN/1993 yang akan diberlakukan secara efektif pada bulan Januari tahun 1994, merupakan penyesuaian atas besarnya upah minimum sebelumnya. Hal ini mengingat indeks biaya hidup dan inflasi yang terus meningkat. Standar minimum per wilayah di DKI Jakarta misalnya, yang sebelumnya sebesar Rp 3.200,0 per hari dinaikkan menjadi Rp 3.800,- per hari.

V. KASUS PEMOGOKAN DAN MASIH BANYAKNYA PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM

Jika dicermati sebetulnya kasus pemogokan sampai pada kasus terbunuhnya Marsinah yang menuntut perbaikan nasib buruh tidak perlu terjadi, jika saja semua pihak yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan pekerja masing-masing melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan perangkat hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam hukum itu disebutkan bahwa secara yuridis kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah sama mereka adalah mitra kerja. Tidak

dibenarkan posisi pengusaha yang meskipun secara sosial ekonomi berbeda menekan pekerja. Hubungan mereka ditekankan pada keselarasan dan keseimbangan hubungan yang saling menguntungkan. Namun ironisnya kenyataan menunjukkan masih banyak kita jumpai ketidakselarasan hubungan antara mereka. Masih banyak pengusaha yang menekan pekerja dengan berbagai dalih agar perusahaannya dapat meraup keuntungan yang sangat besar. Dan pada posisi demikian pekerja selalu dalam posisi yang lemah.

Memang, masalah krusial ketenagakerjaan di Indonesia dari tahun ke tahun masih tetap sama, para pekerja masih banyak yang menerima upah dibawah upah minimum yang ditetapkan. Hal ini bisa dilihat dari maraknya aksi pemogokan yang dilakukan dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang cukup tajam. Dari semua kasus pemogokan tersebut terungkap bahwa pada umumnya mereka menuntut kenaikan upah yang masih di bawah standar kebutuhan hidup minimum regional atau KFM regional yang ditetapkan pemerintah.

Sebetulnya bagi mereka pemogokan hanyalah sebagai ungkapan atau sarana untuk mengekspresikan diri atas kenyataan hidup keseharian yang getir. Mereka mogok hanya sekedar menuntut pembayaran upah sesuai dengan ketentuan dan adanya jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan dan jaminan hari tua atau pensiun. Dan mereka meyakini bahwa pemogokan merupakan cara yang paling efektif manakala upaya melalui saluran hukum yang ada telah menemui jalan buntu. Pemerintah sebagai pengawas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan begitu pula SPSI yang berperan mewakili pekerja dalam setiap "bargaining" dengan pengusaha sering tidak melaksanakan

perannya. Bahkan dari beberapa kasus mereka justru berkolusi dengan pengusaha untuk menekan pekerja. Maka tak pelak, aksi pemogokan menjadi marak dan menjadi pilihan dalam melakukan tawar-menawar menuntut kenaikan upah dan jaminan sosial.

Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan kasus pemogokan yang menuntut kenaikan upah dan jaminan sosial lainnya.

Tabel 1

Angka Resmi Pemogokan

Tahun	Jumlah pemogokan
1990	92 kasus
1991	141 kasus
1992	177 kasus
1993	217 kasus

Sumber: Republika

Tahun 1991 kasus pemogokan menunjukkan peningkatan yang cukup tajam. Dari 92 kasus pemogokan yang terjadi pada tahun 1990, pada tahun itu meningkat menjadi 141 kasus atau mengalami kenaikan sebesar 53,26 persen. Sedangkan pada tahun berikutnya meskipun secara absolut meningkat cukup tajam namun secara prosentase tidak sebesar kenaikan yang terjadi tahun 1990-1991. Hal ini disebabkan pemerintah telah mengambil kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup para pekerja, misalnya dengan terus melakukan evaluasi atas standar upah regional yang berlaku.

Namun demikian akibat inflasi yang terjadi dalam setiap tahunnya masih cukup tinggi, di samping masih banyaknya pengusaha yang memberikan upah di bawah standar KFM regional yang ditetapkan pemerintah, maka kasus pemogokan masih tetap meningkat. Tahun 1991-1992 terjadi kenaikan sebesar 25,53 persen dan tahun 1992-1993 terjadi kenaikan sebesar 22,59 persen.

VI. KONDISI RIIL PEKERJA DI INDONESIA

Penerimaan riil tenaga kerja di Indonesia memang masih memprihatinkan. Upah buruh yang diterima sekarang tidak lagi mampu menopang kebutuhan hidup keseharian. Gaji yang diterima relatif masih sama. Sementara itu berbagai macam kebutuhan hidup sehari-hari melonjak tajam. Kenaikan BBM dan tarif listrik yang dilakukan pemerintah telah memicu inflasi, belum lagi kenaikan gaji pegawai negeri yang diakui sebagai salah satu faktor pendorong kenaikan harga di Indonesia, menambah muramnya wajah perburuhan kita yang mayoritas menempati strata terbanyak dari piramida tenaga kerja. Penghasilan mereka tak lagi mampu mengimbangi kenaikan laju inflasi. Kenaikan upah buruh yang rata-rata sekitar 7 sampai 8 persen per tahun masih tidak dapat menjangkau harga-harga kebutuhan pokok sehari-hari yang secara kumulatif tiap tahunnya meningkat rata-rata sekitar 9,7 persen. Menurut pernyataan dari sejumlah tokoh SPSP (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) seperti yang dimuat di berbagai mass media mengatakan bahwa pada periode 1990-1993 nilai riil upah

tenaga kerja di Indonesia menurun. Penurunan sebesar 1,9 persen terjadi di sektor industri, 1,2 persen di sektor pertanian, ironisnya pada kondisi tersebut produktivitas pekerja naik rata-rata 2,3 persen tiap tahunnya. Mestinya kenaikan produktivitas berjalan seimbang dengan kenaikan upah pekerja.

Begitu pula dari hasil penelitian guru besar ekonomi Universitas Indonesia, Profesor Dr. Sarbini Sumawinata menunjukkan bahwa hanya 20 persen masyarakat yang menikmati hasil pertumbuhan ekonomi tinggi (PTE) yang rata-rata tiap tahunnya mencapai 6,5 persen. Selebihnya 80 persen penduduk yang sebagian pekerja tidak mengalami peningkatan yang berarti. Bahkan jika diperhitungkan dengan kenaikan inflasi, kelompok ini hampir tidak mengalami peningkatan. Dikatakannya pula, sebagai contoh belum meratanya PET adalah pendapatan pekerja yang masih berkutat di bawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Bahkan Upah Minimum Regional (UMR) yang baru-baru ini dinaikkan juga masih diragukan bisa mencukupi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) pekerja.

Kondisi ini diperburuk lagi oleh masih banyaknya para pengusaha yang belum mau memenuhi kewajibannya membayar upah buruh sesuai dengan standar KFM yang ditetapkan. Hal ini terungkap dari beberapa survey yang dilakukan baik oleh lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta. Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, Dirjen Binawas (Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja) hasil surveynya menunjukkan bahwa sampai sekarang tingkat pengupahan yang berlaku di seluruh propinsi rata-rata baru mencapai 70 persen dari KFM (kebutuhan fisik minimum). Untuk DKI Jakarta misalnya, dari KFM sebesar Rp

4.000,- tiap harinya, rata-rata upah yang diterima para buruh baru mencapai sebesar Rp 3.000,-, padahal untuk bulan pertama tahun ini saja angka inflasi sudah mencapai 2,6 persen. Dikatakannya pula bahwa dalam kenyataannya upah yang dibayarkan pada pekerja hanya sekedar upah minimum saja, belum setara dengan KFM sehari-hari. Apalagi kalau acuan kita adalah apa yang disebut KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) bukan sekedar KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) yang dasar perhitungannya bukan hanya berbagai faktor kebutuhan fisik semata.

Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh LBH (Lembaga Bantuan Hukum) Surabaya mengungkap bahwa dari 225 perusahaan yang berada di Jawa Timur 55,6 persen belum membayar upah sesuai dengan KFM. Ini berarti masih separuh lebih dari perusahaan-perusahaan yang berada di Jawa Timur, atau masih ada berapa ratus ribu tenaga kerja di Jawa Timur masih menerima upah di bawah KFM.

Upah buruh di negara kita memang masih jauh dari yang kita harapkan. Apalagi kalau dibandingkan dengan sesama negara ASEAN lainnya, seperti Malaysia, Singapore, Muangthai bahkan dari negara ASEAN yang tingkat pertumbuhan ekonominya paling rendah, yakni Philipina, upah tenaga kerja di Indonesia masih sangat rendah.

Tabel 2 memperlihatkan perbedaan atau tingkat upah operator di ketiga negara ASEAN, Malaysia, Muangthai dan Indonesia.

Tabel 2

Upah Operator
di tiga negara ASEAN

Negara	Upah per hari (Rp)
Malaysia	10.000,00
Muangthai	9.000,00
Indonesia	2.600,00

Sumber: YLBHI

Dibandingkan dengan upah minimum Muangthai yang mencapai 110 bath atau sekitar Rp 9.000,- per harinya maka upah minimum rata-rata di Indonesia sebesar Rp 2.600,- jauh lebih kecil. Padahal produktivitas pekerja Indonesia tidak lebih buruk dari Muangthai maupun pekerja Malaysia. Kalaupun ada perbedaan lebih disebabkan oleh rendahnya teknologi, manajemen dan tingkat suku bunga tinggi yang merosotkan efisiensi perusahaan.

VII. PENYEBAB MURAHNYA UPAH PEKERJA DI INDONESIA

Kalau diamati penyebab murahnya pekerja di Indonesia disebabkan oleh 3 (tiga) hal pokok, antara lain: jumlah penduduk yang besar dan tingkat pendidikan rendah, belum adanya political will atau kesadaran akan tanggung jawab sosial dari sebagian pengusaha dan ketidaktegasan pemerintah.

a) *Jumlah Penduduk dan Tingkat Pendidikan*

Masalah perburuhan di negara kita pada dasarnya menyangkut bargaining position yang tak seimbang antara pekerja dengan pengusaha. Buruh yang lemah di satu pihak dan pengusaha di pihak yang kuat dapat menekan posisi mereka dalam proses tawar menawar (bargaining position). Di samping masih banyak tenaga kerja ternyata belum atau tidak memiliki kualifikasi yang disyaratkan oleh lowongan kerja. Kondisi ini lebih disebabkan oleh jumlah penduduk negara kita yang besar. Menurut laporan PBB dalam U.N. World Population Chart tahun 1984, Indonesia menempati urutan ke 5 (lima) jumlah penduduk terbesar dunia, yaitu sebesar 162.167.000 jiwa. Dari jumlah penduduk yang begitu banyak dan tingkat pendidikan yang masih rendah menyebabkan posisi bargaining angkatan kerja kita jelas sangat lemah.

Tabel 3 memeplihatkan jumlah angkatan kerja dalam beberapa tahun menurut tingkat pendidikan.

Tabel 3

Angkatan Kerja menurut Tingkat Pendidikan
(dalam ribuan)

Tingkat Pendidikan	1971	1980	1983	1985
Tidak sekolah	17.604,4	15.121,7	13.757	12.653,5
Belum tamat SD	11.772,7	19.364,5	21.908,3	24.077,8
Tamat SD	9.005,8	11.441,4	11.889,0	12.049,1
Tamat SLP	1.666,0	2.718,2	3.093,6	3.321,5
Tamat SLA	1.012,1	3.014,8	4.181,1	5.143,9
Sarjana Muda	99,3	252,5	333,4	397,3
Sarjana	101,0	196,8	235,4	262,9
Jumlah	41.261,2	52.109,7	55.397,8	57.906,0

Sumber: BPS Sensus Penduduk 1971
 BPS Sensus Penduduk 1980
 Proyeksi dari Dr. Payaman Simanjuntak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa angkatan kerja yang paling mendominasi angkatan kerja dalam beberapa periode tahun tersebut adalah tidak sekolah, belum tamat SD dan tamat SD. Bagi tamatan SD yang melanjutkan sekolahnya ke tingkat yang lebih tinggi ada kecenderungan mereka lebih suka menyelesaikan sampai tamat SLA. Hal ini bisa dilihat dari jumlah lulusan SLTP lebih kecil dibanding dengan tamatan SLA. Namun prosentase lulusan yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi masih sangat kecil. Dari sinilah bisa dilihat bahwa tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi ahli dan profesional masih sangat minim. Mengingat ketiga kelompok ini jumlahnya paling banyak dan dapat dikatakan

mereka tidak mempunyai kualifikasi yang diharapkan maka posisi bargaining mereka sangat lemah.

b) Belum Adanya Political Will dari Sebagian Pengusaha

Meskipun secara yuridis hubungan antara pengusaha dan pekerja mempunyai kedudukan yang sama, tetapi dalam praktiknya masih saja muncul ketidakserasian hubungan antara keduanya, seperti tidak mau melaksanakan PP No.33 tahun 1977 tentang kewajiban mengikutsertakan pekerja dalam Astek, UU No.14 tahun 1969 tentang jaminan sosial tenaga kerja, SK Menteri Tenaga Kerja No.414/MEN/1993 tentang upah minimum regional, dan sebagainya. Hal ini disebabkan masih banyak pengusaha (istilahnya pengusaha nakal) yang hanya mencari keuntungan maksimal semata dengan mengabaikan kesejahteraan pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja diasumsikan sebagai pemborosan atau inefisien semata. Baginya pekerja adalah faktor produksi seperti halnya mesin-mesin, material dan asset lainnya. Dengan demikian menekan upah buruh merupakan upaya untuk menaikkan margin profit perusahaannya. Cara ini yang diyakini dapat menjadikan perusahaan menjadi "Incorporated" atau suatu kartel bisnis seperti kecenderungan sekarang ini. Padahal kalau dikaji secara lebih komprehensif bagaimanapun juga peran pekerja atau sumber daya manusia secara jangka panjang merupakan penentu bagi eksistensi suatu perusahaan di masa mendatang.

Cara pandang yang menganggap pekerja hanyalah sebagai faktor produksi semata dalam kondisi pasar yang monopolistik maupun oligapolistik memang ada relevansinya. Tetapi harus

diingat bahwa dinamika masyarakat itu selalu berubah seiring dengan perubahan jaman. Tuntutan akan demokrasi dan pengaruh globalisasi akan merubah kontelasi pasar pada persaingan yang semakin ketat. Di samping secara makro pandangan semacam ini akan menimbulkan disstabilitas nasional, kesenjangan sosial yang semakin tajam, rapuhnya basic ekonomi begi kepentingan ekspor dan seterusnya. Dan yang lebih penting lagi ialah akan menjauhkan dari cita-cita pembangunan nasional yaitu terciptanya masyarakat adil dan makmur baik dari segi material maupun spiritual.

Di Indonesia banyaknya ketentuan hukum yang sudah diundangkan tetapi tidak jalan atau yang sudah diundangkan tetapi tidak segera dibuat aturan operationalnya merupakan beberapa indikator yang menunjukkan masih lemahnya kesadaran ber hukum dan belum munculnya political will atau kesadaran akan tanggung jawab sosial dari para pelaku bisnis di negara kita. Kondisi itu sering diwujudkan dari dinamika internal dalam manajemen perusahaan sendiri yang acapkali masih banyak menyumbang terjadinya berbagai kecurangan bisnis. Dinamika tersebut bisa bermula dari keinginan untuk menekan ongkos produksi dengan cara menekan upah buruh yang serendah-rendahnya dengan alasan untuk memperbesar profit margin dan menguasai pasar (olgapoli, monopoli) untuk kepentingan usahanya.

Di samping itu surplus tenaga kerja dengan kualitas yang kurang memadai menjadikan posisi tawar menawar tidak berimbang. Dalam posisi demikian pengusaha dengan mudah menekan pekerja, bahkan jika mau mem-"PHK"-kan secara massal,

toh angkatan kerja pengganti mudah didapat. Itulah sebabnya masalah perburuhan menjadi kompleks. Menyalahkan pengusaha saja memang tidak semuanya benar, sebab ada perusahaan mampu berkembang secara cepat, tetapi tidak sedikit perusahaan yang pada tahap awal biaya overheadnya membengkak. Maka dengan terpaksa pengusaha menempuh cara yang tidak terpuji yakni dengan menurunkan upah pekerjanya agar perusahaan tetap eksis.

Biaya overhead tinggi kadang disebabkan oleh faktor eksternal, yaitu ekonomi biaya tinggi yang masih mewarnai dunia usaha kita. Rente ekonomi tinggi yang masih melilit di setiap tahap pelaksanaan bisnis, membuat dunia usaha untuk dapat "survive" harus mengorbankan upah pekerjanya dengan membayar upah di bawah upah minimum. Namun yang perlu terus diwujudkan adalah masih banyaknya pengusaha yang memanfaatkan kondisi itu untuk kepentingan usahanya. Kendati usahanya mendapat margin keuntungan yang besar namun dengan berbagai dalih tidak mau membayar upah sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pemerintah.

Tabel 4 akan menunjukkan rasio antara upah terendah dengan upah tertinggi di pabrik garmen di tiga negara Asean.

Tabel 4

Rasio antara upah terendah
dan gaji tertinggi
di tiga negara Asean

Negara	Rasio
Thailand	1 : 18
Singapura	1 : 11
Indonesia	1 : 48

Sumber: AKATIGA

Di satu pihak masih banyaknya "pengusaha nakal" yang enggan menaikkan upah buruhnya, di pihak lain mereka menggaji para eksekutivnya dengan gaji yang tidak proporsional. Perbandingan upah terendah dan gaji termahal di Indonesia tidak proporsional. Pada umumnya struktur gaji yang diterapkan masih sangat timpang. Banyak tenaga operator yang menerima upah di bawah upah minimum regional di saat yang sama para pengusaha membayar gaji eksekutivnya dengan jutaan rupiah, bahkan sekarang menjadi "trend baru" para pengusaha membayar gajinya sampai milyaran rupiah. Tabel 4 menunjukkan pada kita betapa masih timpangnya perbedaan upah operator dengan atasannya.

c) *Ketidaktegasan Pemerintah*

Pembangunan yang sedang dilaksanakan sekarang memerlukan suasana yang stabil dan bergairah. Salah satu faktor penting yang dapat menunjang stabilitas nasional di bidang penyediaan barang dan jasa adalah adanya ketenangan kerja dan berusaha.

Hubungan yang harmonis dan penuh keseimbangan akan menghantarkan pada tujuan yang hendak dicapai yaitu tersedianya segala kebutuhan barang dan jasa dan meningkatnya kemakmuran semua pihak. Oleh karena itu agar tercipta hubungan yang serasi perlu dibuat aturan yang bersifat mengikat (yuridis formal), artinya setiap pelaku hubungan industrial harus mentaati semua aturan yang tersirat dalam peraturan tersebut tak terkecuali.

Di Indonesia sudah banyak perangkat hukum yang dibuat agar keharmonisan hubungan industrial terwujud. Bahkan sekarang ini agar terjalin hubungan industrial yang lebih manusiawi, pemerintah telah merumuskan suatu gagasan yang "ideal" artinya yang sesuai dengan falsafah dan moralitas bangsa Indonesia, yang disebut Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang dimaksudkan untuk menciptakan kondisi yang lebih manusiawi yang mendudukan pelaku proses produksi dalam kedudukan yang sejajar. Di samping itu HIP merupakan kebijakan hubungan industrial yang didasarkan atas asumsi-asumsi; bahwa upah yang rendah bukan merupakan suatu keunggulan komparatif dan upah minimum adalah imbalan yang mempunyai tujuan untuk menyediakan jaring penyelamat (safety net) bagi para pekerja yang berpenghasilan paling rendah di tempat bekerja.

Namun dalam kenyataannya, meskipun secara yuridis formal sudah banyak perangkat hukum yang digulirkan namun tetap saja sama. Hubungan antara pengusaha dan pekerja masih banyak diwarnai penyimpangan-penyimpangan, seperti pelanggaran

terhadap SK Menteri Tenaga Kerja No. Kep/416/Men/1993 tentang ketentuan upah minimum, SK Menaker No.15A/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat perusahaan, HIP dan lain-lain.

Pemerintah sebagai unsur Tripartit yang berperan sebagai pembina dan pengawas atas pelaksanaan hubungan industrial sebetulnya yang dapat menekan terjadinya kasus penyimpangan. Mengingat pemerintah lah yang mempunyai kekuatan hukum untuk memaksa dan memberikan sanksi bagi pelanggar HIP maupun undang-undang atau peraturan ketenagakerjaan lainnya. Namun dalam kenyataannya kasus pelanggaran atas hubungan industrial menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat. Ini menunjukkan bahwa pemerintah belum tegas dalam memainkan perannya. Ketidaktegasan pemerintah (ambivalen) ini muncul lantaran sering dihindangi pandangan bahwa menekan pengusaha akan membawa resiko strategis dan berdampak berantai yaitu tutupnya usaha akibat profit margin perusahaan menjadi kecil. Dalam kondisi ini pengusaha akan melarikan modalnya ke luar negeri untuk mencari negara yang upah buruhnya murah. Dengan demikian akan terjadi "capital flight" secara besar-besaran yang berbuntut akan lesunya perekonomian nasional. Tutupnya pabrik atau perusahaan secara besar-besaran juga akan menambah jumlah pengangguran menjadi besar. Tingkat pengangguran yang tinggi akan meningkatkan kerawanan dan mengganggu stabilitas nasional.

Di samping masih adanya sifat ambivalensi pemerintah kondisi ini masih diperburuk lagi oleh kebijaksanaan politik perburuhan sendiri yang masih banyak menguntungkan pihak

pengusaha. Termasuk dalam hal ini tidak berfungsinya SPSI sebagai penyambung aspirasi pekerja. SPSI yang sebetulnya mewakili pekerja dalam setiap muncul perselisihan dalam praktiknya organisasi ini sulit bertindak netral, sehingga dalam banyak hal gagal membela kepentingan pekerja. Keputusan Menaker No.342 Tahun 1986, juga SK Bakortranas No.02/Stanans/1990 yang menunjuk Pemerintah Daerah, Komandan Polisi dan Militer setempat untuk mengawasi dan atau menyelesaikan pemogokan-pemogokan di wilayahnya justru memungkinkan oknum-oknum tertentu untuk melakukan kolusi dengan pengusaha demi kepentingan pribadi. Kasus terbunuhnya Marsinah meyakini hal ini.

Di samping itu masih ada pejabat yang melihat kondisi kesenjangan struktural di bursa tenaga kerja dipakai sebagai alat propaganda untuk menggaet para investor luar negeri agar mau menanamkan modalnya di Indonesia. Menurutnya upah murah merupakan "comparative advantage" bagi Indonesia yang sangat penting. Padahal pandangan inilah yang justru menjadikan fenomena ketegakerjaan di Indonesia menjadi muram.

VIII. GSP (GENERALIZED SYSTEM OF PREFERENCES)

Sejak Perang Dunia II berakhir perdagangan antar negara dilakukan secara bebas atas dasar persamaan. Tatanan ini telah menjadikan hubungan antar negara menjadi semakin bersahabat, meningkatkan kegiatan di pasar internasional dan

kemakmuran masyarakat dunia. Negara-negara yang dulunya dijajah bergegas membangun dan memodernisir negaranya untuk mengejar ketinggalan dari negara-negara yang sudah lama maju. Namun demikian kesenjangan antara kelompok negara maju dengan negara-negara berkembang masih saja lebar. Hal ini lantaran kelompok negara berkembang kurang memiliki modal, sumber daya manusia yang berkualitas serta masih rendahnya penguasaan teknologi. Hal inilah yang menjadikan mereka selalu kalah bersaing dalam kompetisi pasar bebas atau internasional.

Jika saja pasar bebas (free competition) tetap saja diberlakukan atas negara berkembang, maka kesenjangan yang sudah ada akan semakin menganga. Oleh sebab itu memperlakukan negara berkembang sama dengan negara maju pada tingkat yang sama sebenarnya adalah menyamakan sesuatu yang tidak sama. Berdasarkan pandangan ini muncul gagasan untuk memberikan perlakuan khusus (preferensi) terhadap produk-produk tertentu yang berasal dari negara berkembang.

Adalah Raul Prebisch yang mencuatkan gagasan tersebut pada konferensi pertama UNCTAD (United Nation Conference on Trade and Development) di Jenewa pada tahun 1964. Gagasan itu pada dasarnya adalah suatu pemikiran agar kelompok negara-negara maju memberikan perlakuan khusus (preferences) terhadap produk-produk tertentu yang berasal dari negara berkembang. Atas konsep ini disusun konsep pemberian GSP (Generalized System of Preferences) yang baru diratifikasi pada saat konferensi kedua UNCTAD di New Delhi pada tahun 1968.

GSP sendiri merupakan suatu fasilitas yang diberikan oleh negara maju berupa keringanan atau penghapusan bea masuk

atas produk-produk tertentu yang dipasarkan ke dalam pasar negara pemberi preferensi. Tujuan diberikannya GSP kepada negara berkembang terutama untuk meningkatkan penerimaan devisa, mempercepat industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi negara penerima preferensi serta untuk keseimbangan kondisi moneter dunia. Pemberian GSP bersifat satu arah (non reciprocal) artinya negara pemberi preferensi tidak menuntut imbalan langsung dari negara yang diberi preferensi. Atas dasar itu maka pemberian GSP tidak dilakukan negoisasi dan tidak bersifat permanen. Pada umumnya jangka waktu pemberian GSP mencapai 10 tahun setelah itu dievaluasi dan dilakukan revisi atau bahkan dihapus sama sekali.

Syarat-syarat untuk mendapatkan fasilitas GSP untuk setiap negara yang akan menerima berbeda-beda. Negara-negara Timur Tengah kecuali Israel dan negara-negara blok komunis tidak diberikan fasilitas ini. Negara-negara yang pernah menikmati fasilitas GSP antara lain; Meksiko, Singapura, Malaysia, Brasil, Thailand, Israel, Korea Selatan, Taiwan dan Indonesia. Negara yang tergabung dalam NEC's (New Industrial Countries) atau yang biasa disebut empat Macan Asia seperti Singapura, Korea selatan, Hongkong dan Taiwan sejak 1 Januari 1989 sudah tidak diberikan lagi fasilitas GSP oleh AS mengingat keempat negara ini sudah diklasifikasikan ke dalam kelompok negara industri maju.

Produk-produk ekspor yang mendapat preferensi antara lain; kelompok hasil pertanian dan industri padat karya seperti tekstil, alat-alat elektronika, kaca dan produk barang pecah-belah, sepatu dan arloji. Tahun 1992 hasil ekspor ke AS atas produk-produk tersebut mencapai US \$ 642

juta atau sekitar 14,8 persen dari seluruh nilai ekspor non-migas Indonesia yang diekspor ke AS. Dengan demikian Indonesia menempati 7 (tujuh) negara terbesar yang menikmati fasilitas GSP dari AS.

Namun demikian pada perkembangan selanjutnya pemberian GSP oleh pemerintah AS selalu dikaitkan dan diberlakukan asas resiprositas artinya untuk menekan hal-hal yang menyangkut pelaksanaan Internasional Workers Right, Intellectual Property Right dan Market Access Consideration dari negara yang akan menerima fasilitas GSP.

IX. ANCAMAN PENCABUTAN GSP OLEH AS

Harus kita akui bahwa tingkat pertumbuhan ekspor kita ke AS banyak ditopang oleh fasilitas GSP. Tekstil misalnya, sebagai industri strategis yang menyerap banyak tenaga kerja pertumbuhannya sangat dipengaruhi oleh pemberian preferensi ini. Saat pemerintah AS mengancam pembatasan kuota atas produk-produk tekstil Indonesia (masa pemerintahan presiden George Bush) atas tuduhan melanggar Intellectual Property Rights atau yang terkenal dengan kasus Janky Bill, pemerintah dibikin kalang kabut. Pasalnya jika saja pembatasan kuota ini benar-benar dilaksanakan, maka penerimaan devisa negara secara agregasi akan menurun. Padahal untuk saat itu dan masa yang akan datang kebutuhan akan devisa akan semakin besar mengingat adanya defisit dalam neraca pembayaran.

Seperti kita ketahui pemberian fasilitas GSP pada awalnya dimaksudkan untuk mengurangi tingkat kompetisi produk-produk tertentu antara negara maju yang menguasai teknologi dan negara berkembang yang baru melakukan modernisasi. Memberlakukan negara berkembang sama dengan negara maju dalam tingkat yang sama diakui sebagai menyamakan sesuatu yang sebetulnya tidak sama. Pemberian GSP diyakini sebagai cara yang paling efektif untuk memperbaiki struktur industri, mempercepat proses modernisasi, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan produk domestik bruto dari negara penerima preferensi. Dengan demikian pemberian GSP dapat memperkecil kesenjangan antara kelompok negara maju dan negara-negara berkembang.

Dalam perkembangannya, pemberian GSP diberlakukan asas resiprositas artinya selalu dikaitkan dengan kebijakan politik luar negeri yang berkaitan dengan pelanggaran hak-hak pekerja dan kebebasan berserikat, hak-hak intelektual dan penerapan perdagangan bebas di negara penerima GSP.

Kasus maraknya pemogokan pada tahun terakhir ini dan klimaknya kasus kematian Marsinah yang dianggap sebagai indikator masih rendahnya kondisi perburuhan di Indonesia. Hal ini menyebabkan serikat-serikat pekerja di AS menekan pemerintah AS agar mencabut pemberian fasilitas GSP kepada pemerintah Indonesia. Padahal harus kita akui bahwa adanya pemberian preferensi ini telah memberi kontribusi yang cukup besar terhadap penerimaan devisa negara. Tahun 1992 saja sumbangan atas fasilitas GSP yang dinikmati pemerintah Indonesia mencapai angka US \$ 642 juta atau sekitar 14,8 persen dari seluruh nilai ekspor nonmigas kita ke AS. Maka

bisa dibayangkan pengaruhnya jika saja pemberian fasilitas GSP oleh pemerintah AS benar-benar akan dicabut.

Awalnya adalah sebuah petisi yang dibuat oleh Asia Watch dan International Labor Righth Education and Research Fund (keduanya merupakan bagian dari serikat pekerja di AS) yang disampaikan kepada The United State Trade Representative yaitu perwakilan perdagangan AS, untuk mencabut fasilitas GSP yang diberikan kepada negara Indonesia. Melihat nilai yang dinikmati Indonesia dari adanya GSP cukup tinggi, semestinya pekerja Indonesia dapat menerima upah yang tidak jauh berbeda dengan negara lainnya seperti, Malaysia, Thailand maupun Philipina. Namun dalam kenyataannya upah yang diterima pekerja Indonesia masih jauh dari yang mereka bayangkan. Maraknya aksi unjuk rasa dan terakhir kasus meninggalnya Marsinah dalam memperjuangkan nasib pekerja dianggapnya sebagai dosa besar bagi pemerintah Indonesia dalam pelaksanaan International Wokers Righth. Hal inilah yang kemudian memicu mereka membuat petisi yang berupa beberapa tuduhan antara lain:

- Indonesia dianggap telah melanggar hak dan kebebasan pekerja untuk berserikat. SPSI dianggapnya bukan sebagai serikat pekerja tapi sebagai kaki-tangan pengusaha sebab dalam praktiknya tidak mewakili aspirasi pekerja,
- Tingkat upah di Idonesia masih sangat rendah. Bahkan banyak pengusaha membayar pekerjanya di bawah upah minimum. Di

samping masih banyak pengusaha di Indonesia yang mempekerjakan anak-anak di bawah umur untuk mendapatkan upah murah,

-Adanya intervensi militer dalam menangani perselisihan perburuhan (Kep. Menaker No. 342 Tahun 1986 dan SK Bakortranas No.02/Stanans/1990 tentang keterlibatan militer dalam menangani aksi unjuk rasa), dianggapnya tidak sesuai dengan deklarasi hak-hak asasi pekerja, dan

-Adanya kerja paksa oleh pemuda-pemuda Timor Timur di perusahaan-perusahaan tertentu.

X. UPAYA YANG PERLU DIAMBIL PEMERINTAH

Tuduhan-tuduhan seperti yang tertuang dalam petisi serikat pekerja AS tersebut di atas, kendati tidak seluruhnya benar namun perlu ditanggapi secara serius kita semua. Sebab masalahnya tidak sekedar menyangkut masalah ekonomi saja, tetapi sudah menyangkut "image" negara kita di dunia internasional. Untuk itu pemerintah perlu mengambil kebijakan yang bersifat komprehensif dan berkesinambungan yang tidak hanya mencakup kebijakan ke luar (eksternal) saja tetapi tak kalah pentingnya harus mencakup kebijakan ke dalam (internal).

a) Kebijakan ke dalam (internal)

Kebijakan ke dalam adalah hal yang paling urgensi mengingat pekerja adalah asset nasional. Pekerja adalah pelaku sekaligus obyek dari proses produksi sekaligus Pembangunan Nasional. Maka dari itu kebijakan ke dalam harus diarahkan pada terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya hubungan industrial yang serasi, seimbang dan manusiawi. Kebijakan itu hendaknya berdasar atas asumsi-asumsi sebagai berikut:

-Surplus tenaga kerja yang terus berlanjut dari tahun ke tahun memang tak bisa dihindari sebab di samping jumlah penduduk kita padat, tingkat pertumbuhan penduduk pun masih cukup tinggi. Sebenarnya jumlah penduduk yang banyak merupakan sumber daya yang potensial manakala tingkat pendidikan dan keterampilannya tinggi. Namun mengingat kualitas mereka masih rendah, maka posisi pekerja lemah. Agar posisi bargainingsnya kuat, pemerintah secara sistematis, terprogram dan berkesinambungan harus terus melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan.

-Tanggung jawab sosial dari pengusaha perlu terus ditumbuhkembangkan. Pendirian pabrik atau perusahaan bukan semata untuk pengusaha itu sendiri. Perusahaan harus berarti laba bagi pengusaha, kesejahteraan bagi seluruh karyawan dan kemakmuran bagi segenap warga negara. Untuk itu sudah saatnya pemerintah melakukan tindakan tegas bagi pengusaha

yang tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya mengingat peraturan sudah ada dan sanksi juga ada. Dengan demikian himbauan presiden seperti yang diucapkan dalam Sidang Ekuin yang berbunyi "...agar pengusaha jangan hanya mengejar keuntungan semata. Pengusaha juga harus memikirkan hak para pekerja termasuk kesejahteraannya" bisa benar-benar dinikmati pekerja.

- Pemerintah harus tegas memberi sanksi terhadap aparat yang malakukan kolusi dengan pengusaha demi kepentingan pribadi. Jika perlu kedua belah pihak diberikan sanksi sosial atau isolasi sosial.
- Peraturan yang kurang kondusif seperti Kep. Menaker No. 342 Tahun 1986 juga SK Bakorstranas No. 02/Stranas/1990 yang menunjuk Pemda, Komandan Polisi dan Militer setempat untuk mengawasi dan menyelesaikan perselisihan perburuhan di wilayahnya, perlu segera dicabut kembali. Mengingat peraturan ini justru memunculkan kasus tewasnya Marsinah.
- Pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan industrial supaya terus ditingkatkan, dan memberikan hukuman yang berat kepada pengusaha yang melanggar. Di samping terus mengevaluasi dan meningkatkan ketetapan upah minimum regional.
- Mengingat pemberian GSP bersifat tidak permanen dan selalu digunakan untuk menekan negara yang diberi preferensi demi kepentingan politiknya, maka sudah saatnya dipersiapkan adanya peningkatan efisiensi dalam proses produksi,

distribusi dan transportasi, meningkatkan kualitas, menghilangkan ekonomi biaya tinggi agar pada saatnya GSP benar-benar dicabut produk-produk kita dapat bersaing di pasar global.

b) Kebijakan ke Luar (eksternal)

Kebijakan ke luar lebih diarahkan pada pemulihan nama baik atau "image" ketenagakerjaan kita yang terlanjur rusak oleh beberapa kasus unjuk rasa dan tewasnya Marsinah yang memperjuangkan hak-haknya. Kebijakan itu berdasar atas beberapa asumsi antara lain:

- Buruh atau pekerja murah kata ini sering didengarkan sebagai daya tarik atau "comparative advantage" untuk merangkul investor asing, istilah ini harus secepatnya diganti. Istilah buruh murah justru yang menjadikan fenomena perburuhan kita suram. Untuk memberikan kesan yang lebih baik tentang tenaga kerja kita, maka sudah saatnya propaganda tentang "comparative advantage" yakni buruh murah harus segera diganti dengan "competitive advantage" yakni tenaga kerja yang kompetitif.
- Perlu digalakkan peran kedutaan-kedutaan besar kita diluar negeri untuk meningkatkan intensitas lobbying dengan pemerintah setempat maupun serikat-serikat pekerja mereka, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak, dan tercipta hubungan atas dasar tidak saling curiga.

X. DAFTAR PUSTAKA

- Soerjani, Muh dkk
1987 "Lingkungan, Sumber Daya Alam dan Kependudukan dalam Pembangunan"
Jakarta: UI Press
- Schuman, G dan Joewono, C
1990 "Hubungan Amerika Serikat: Sebuah Laporan"
Jakarta: CSIS
- Lubis, Firman
1982 "Masalah Kependudukan dan Kesehatan Masyarakat"
Jakarta: Fakultas Kedokteran, UI
- Ismadi, Soesanto
1992 "Hukum Ketenagakerjaan"
Jakarta: Universitas Terbuka
- Ravianto, J
1987 "Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia" Kumpulan makalah, Seri Produktivitas II
Jakarta: SIUP
- Batubara, C
1993 "Kebijakan dan Strategi Ketenagakerjaan Nasional" Materi Kuliah Umum MHI, Universitas Terbuka
Jakarta: Depnaker
- Mulawarman
1993 "Generalized System of Preferences di Persimpangan Jalan"
Mulawarman No. 36
- Manajemen dan Usahawan
1992 "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan"
Manajemen & Usahawan No.10