

## Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak

Primahaditya Putra Bintang Adi Pradana  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang  
Email:primahadityap@gmail.com

### Abstract

*Labor is one of those who take action for employers with assistance for needs, thus everything must be regulated and facilitated related to employment. With female and child labor, which must be done and rules must be agreed upon by the farmer and the child will be employed as labor in a company, In labor activities there are many aspects that are interrelated in it, there are a series of rules for regulating and responding to the existence of female and child labor, in this case we can see in the regulations that are in Law No. 13 of 2003 concerning Employment, all things related to labor contained in the Act. The existence of this regulation is still found by individual companies who commit unlawful acts which are often found in the mass media which illustrate what rules are often applied by companies in the employment arrangements which will be explained in more detail in the discussion of this article.*

**Keywords:** protection of workers, women, children

### Abstrak

*Tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan tindakan kerja kepada pemberi usaha dengan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan demikian segala sesuatunya harus diatur dan difasilitasi terkait ketenagakerjaan. Adapun tenaga kerja perempuan dan anak yang mana harus dilakukan dan dibuatkan aturan kusus yang bertujuan melindungi hak apabila perempuan dan anak akan dipekerjakan sebagai buruh di suatu perusahaan, Dalam kegiatan Ketenagakerjaan banyak terdapat aspek yang saling berkaitan di dalamnya, terdapat serangkaian aturan untuk mengatur dan mewadai adanya tenaga kerja perempuan dan anak, dalam hal ini dapat kita lihat pada peraturan yang mengatur yakni terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, semua hal terkait tenaga kerja termuat dalam Undang-Undang tersebut. Dengan adanya peraturan ini masih didapati oknum perusahaan yang melakukan tindakan melanggar hukum, yang mana sering kita dapati di media masa yang memberi gambaran aturan-aturan apa yang sering dilakukan oleh perusahaan dalam pengaturan Ketenagakerjaan yang dimana akan dijelaskan lebih terperinci pada pembahasan artikel ini.*

**Kata kunci:** perlindungan pekerja, perempuan, anak

---

### PENDAHULUAN

Pada 17 Agustus 1945 Indonesia Merupakan Negara Baru yang terlahir dan di akui secara DE JURE, pada saat ini ada dua unsur yang mendorong terbentuknya negara indonesia, yakni unsur Deklaratif dan

Konstitutif. Dalam unsur Konstitutif terdapat beberapa syarat yang telah terpenuhi yakni, wilayah, rakyat, dan pemerintahan yang berdaulat, dengan demikian unsur berikutnya yakni unsur Deklaratif dimana dapat diartikan sebagai adanya pengakuan yang diberikan negara lain untuk mengakui bahwa negara

tersebut telah merdeka. Ada beberapa negara yang mengakui kedaulatan negara Indonesia pada saat itu yakni Suriah, Mesir, Lebanon, Arab Sudi, Yaman, dan Vatikan(1947).

Dilihat dari sini yang paling menarik perhatian penulis yakni terdapat pada pengakuan Deklaratif Arab Saudi kepada Indonesia yang dimana dimulainya perjanjian diplomatik pada 1950 untuk TKI( Tenaga kerja Indonesia) dan juga adanya kerjasama untuk pelaksanaan Haji dimana terdapat kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua negara untuk memberika fasilitas bagi jama'a haji asal Indonesia. Hal ini juga telah dilansir dari berbagai sumber artikel dimana dikatakan pada saat Presiden Pertama Alm. Bapak Ir. Soekarno yang melakukan ibadah haji pada saat menjabat, beliaumendapat sambutan hangat dari kepala negara atau Raja Arab yang dimana segala keperluan haji ditanggung oleh Kerajaan Arab Saudi. Akan tetapi bukan pada penjelasan ini yang penulis akan bahas dalam artikel ini, akan tetapi penulis akan lebih menyoroti terkait dengan Ketenaga Kerja Perempuan dan anak dimana hal ini sangat sering terjadi suatu pelanggaran yang mengakibatkan paradikma negatif di masyarakat.

Sebagai konsekuensi negara hukum mengenai kesejahteraan, negara harus menjamin hak dan kewajiban asasi warga negara dan rakyatnya di dalam konstitusi negara, dengan pencantuman hak dan kewajiban asasi warga negara di dalam konstitusi, maka membawa konsekuensi bagi negara untuk mengakui, menghormati dan menghargai serta melakukan pemenuhan terhadap hak-hak warga negara tersebut, khususnya pemenuhan hak-hak asasi warga negara dalam kehidupan nyata.

Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak

asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerjadapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi, intelektual dan sosialnya. Namun pada kenyataannya banyak anak-anak di bawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industri dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lainnya . Anak memerlukan waktu yang cukup untuk dapat mempelajari dan mendapatk materi pembelajaran yang dimana hal itu akan dapat memberikan dasar kepada seorang anak yang akan menjadi investasi bangsa dimasa depan. Walaupun ada seperangkat peraturan yang melindungi pekerja anak, tetapi kecenderungan kualitas permasalahan pekerja anak dari tahun ke tahun mengalami perkembangan kompleksitas menuju bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang eksploitatif dan membahayakan pertumbuhan dan perkembangan fisik, mental, moral, sosial dan intelektual anak. Jenis pekerjaan terburuk semakin marak ditemukan, seperti anak yang dilacurkan, anak yang diperdagangkan, anak bekerja dipertambangan, dan lain-lain.

Tetapi masih banyak Industri dan Perusahaan yang mempekerjakan pekerja anak , perekrutan tenaga kerja seharusnya

tidak melibatkan anak-anak dalam menjalankan usahanya, karena undang-undang sudah mengatur tentang mempekerjakan anak di bawah umur yang dimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan apabila dilanggar pengusaha akan dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang.

Sekarang ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Eksistensi kaum wanita di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan.

Ketenagakerjaan juga mengatur tentang Tenaga kerja Perempuan dan juga diatur pula kerja jam malam untuk perempuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (4) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (4) dijelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dalam prosesnya banyak di jumpai pelanggaran yang terjadi, hal ini yang seharusnya disoroti pemerintah yang dimana sebagai pihak pengawasan bagi pekerja dan harus mengevaluasi terkait peraturan dan penindakan permasalahan hukum tentang ketenagakerjaan.

Dan banyak di media masa yang mengabarkan berbagai permasalahan tentang ketenagakerjaan terutama pemberitaan tentang PHK tenaga kerja perempuan yang semena-mena oleh perusahaan. Dimana hal ini yang memicu tenaga kerja mengadakan demo kepada pihak perusahaan untuk memberikan

kebijakan terhadap tenaga kerja perempuan dan memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan. Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Permasalahan pekerja wanita menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh ahli hukum. Seperti pendapat yang diutarakan oleh Mulyana W. Kusuma, yang menyatakan bahwa perspektif perlindungan hak-hak asasi buruh atau tenaga kerja Indonesia perlu dibuatkan undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang sejalan dengan Konvensi Internasional tahun 1990, di mana Undang-undang itu nantinya menempatkan buruh sebagai subjek. Hak-hak tenaga kerja yang harus dilindungi dalam undang-undang nantinya dapat menjamin adanya hak-hak sipil dan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, dipenuhi hak memperoleh informasi, dan jaminan keselamatan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Data yang dipaparkan bersifat deskriptif kualitatif. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah statute approach dan concept approach.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan dan Anak, dijelaskan dalam Pasal 330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengatakan orang belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur 21 tahun dan tidak lebih dahulu telah kawin. Jadi anak adalah setiap orang yang belum berusia 21 tahun dan belum menikah. Seandainya seorang anak telah menikah sebelum umur 21 tahun kemudian bercerai atau ditinggal

mati oleh suaminya sebelum genap umur 21 tahun, maka ia tetap dianggap sebagai orang yang telah dewasa bukan anak-anak. Sehubungan dengan ini maka yang dapat kita perhatikan yakni pada sisi eksploitasi anak dimana sebagai anak seharusnya masih menempuh pendidikan dan mencari pengetahuan untuk bekal di usia kerja akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan terjadinya anak sudah bekerja pada usia yang bisa dibidang masih belum beada pada usia kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Pasal 1 angka 7 Tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang menyebutkan bahwa eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil.

Di Negara Indonesia ini banyak didapati kasus eskploitasi anak dan adapun macam macam tindak eksploitasi anak

Eksploitasi fisik adalah penyalahgunaan tenaga anak untuk dipekerjakan demi keuntungan orang tuanya atau orang lain seperti menyuruh anak bekerja dan menjuruskan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya belum dijalannya. Dalam hal ini, anak-anak dipaksa bekerja menggunakan segenap tenaganya dan juga mengancam jiwanya. Tekanan fisik yang berat dapat menghambat perawakan atau fisik anak-anak hingga 30% karena mereka mengeluarkan cadangan stamina yang harus bertahan hingga dewasa. Oleh sebab itu, anak-anak sering mengalami cedera fisik yang bisa diakibatkan oleh pukulan, cambukan, luka bakar, lecet dan goresan, atau memar

dengan berbagai tingkat penyembuhan, fraktur, luka pada mulut, bibir, rahang, dan mata.

Eksploitasi sosial adalah segala sesuatu yang dapat menyebabkan terhambatnya perkembangan emosional anak. Hal ini dapat berupa kata-kata yang mengancam atau menakut-nakuti anak, penghinaan anak, penolakan anak, menarik diri atau menghindari anak, tidak memperdulikan perasaan anak, perilaku negatif pada anak, mengeluarkan kata-kata yang tidak baik untuk perkembangan emosi anak, memberikan hukuman yang ekstrim pada anak seperti memasukkan anak pada kamar gelap, mengurung anak di kamar mandi, dan mengikat anak.

Pada sektor jasa, terutama hotel dan hiburan, anak-anak direkrut berdasarkan penampilan, dan berkemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Mereka harus melayani para pelanggan yang kebanyakan orang dewasa, sehingga berpeluang untuk mengalami tekanan batin karena mengalami rayuan-rayuan seksual.

Ketentuan tenaga kerja anak diatur mulai dari pasal 68 sampai pasal 75 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang tenaga kerja, dimana dasar ketentuan perusahaan dilarang mempekerjakan anak, tetapi terdapat pengecualian dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak-hak bagi pekerja anak.

Pekerja Anak Untuk Kerja Ringan, yakni terdapat syarat apabila perusahaan akan mempekerjakan anak dengan syarat sebagai berikut, mendapat persetujuan wali anak, perjanjian kerja yang disepakati oleh orang tua anak, dan waktu maksimal 3 jam per hari, pekerja Anak Bekerja Untuk Pengembangan Bakatnya, pekerjaan yang diberikan langsung diawasi oleh orang tua, tidak mempengaruhi jam belajar dan waktu kerja paling lama 3 jam per hari, dan lingkungan kerja ditadi mengganggu pertumbuhan mental anak dan sosial, Pekerja

Anak Dipekerjakan Bersama Buruh Dewasa, menurut Porsi kerjanya sangat berbeda dengan buruh dewasa sehingga harus di pisahkan antara buruh anak dengan buruh dewasa, maksud dari situasi terburuk adalah pekerjaan yang sangat berat bisa diartikan sebagai budak atau lain sebagainya, hal ini sangat tidak boleh dilakukan, dengan kata lain anak yang merupakan generasi penerus bangsa sudah sewajarnya tidak diperbolehkan untuk dipekerjakan sebagai budak.

Adapun perlindungan hukum yang diterima oleh Pekerja Perempuan dengan hal sebagai berikut: Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki, hal ini terdapat pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha." Ketentuan di perjelas pada ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja; Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun untuk hak ini, keluarga pekerja yang bersangkutan wajib memberi kabar ke perusahaan tentang kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan; Hak untuk menyusui, bahwa pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam kerja, diterangkan pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Hak cuti keguguran Pekerja yang mengalami keguguran, dalam Hal ini diatur dalam pasal 82 ayat 2 Undang-

Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan.

Di Indonesia masih sangat kental dengan "siapa yang memiliki uang maka dapat melakukan apapun dengan semaunya" dengan adanya kasus perlakuan diskriminasi dan eksploitasi terhadap Tenaga Kerja Perempuan dan Anak khususnya.

Pertama masalah Kemiskinan, perihal sebab mengapa munculnya kemiskinan dalam suatu masyarakat berbeda-beda. Sekelompok ahli ilmu sosial melihat munculnya kemiskinan dalam satu masyarakat berkaitan dengan budaya yang hidup dalam suatu masyarakat, dalam konteks pandangan seperti ini maka kemiskinan sering dikaitkan dengan rendahnya etos kerja anggota masyarakat, atau dengan bahasa yang lebih populer sebab-sebab kemiskinan terkait dengan rajin atau tidaknya seseorang dalam bekerja/mengolah sumber-sumber alam yang tersedia, apabila orang rajin bekerja, dapat dipastikan orang tersebut akan hidup dengan kecukupan. Selain rajin, orang itu memiliki sifat hemat, manusia yang memiliki etos kerja tinggi dan sifat hemat pasti akan hidup lebih dari kecukupan .

Kedua tentang Lingkungan Sosial, Dalam konteks lingkungan sosial di masyarakat Indonesia, anak yang bekerja dianggap sebagai wahana positif untuk memperkenalkan disiplin serta menanamkan etos kerja pada anak. Hal ini sudah menjadi bagian dari budaya dan tata kehidupan keluarga Indonesia. Banyak orang merasa bahwa bekerja merupakan hal positif bagi perkembangan anak sehingga sejak dini anak diikutsertakan dalam proses kerja.

Dua hal berikut yang sangat mencolok dan merupakan faktor utama dalam terjadinya permasalahan contoh yang ada dan nyata: Pertama tersangka penganiayaan Iqbal (4) merupakan anak di bawah umur yang bekerja

sebagai office boy (OB) atau cleaning servis di Mal Tambora. Hal itu membuat Polisi mengembangkan kasus ini dalam dugaan mempekerjakan anak di bawah umur. "Ini temuan (ada anak di bawah umur dipekerjakan). Kita akan periksa dulu orang tua (A)," ujar Kanit Reskrim Polsek Tambora AKP Antonius, kepada wartawan di Mapolsek Tambora, Jum'at (19/5/2017). Dalam kasus ini, pihak kepolisian sudah berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DisnakerTrans) DKI Jakarta. "Kemarin kita sudah kordinasi dengan Ketenagakerjaan," ucap Antonius. Selain pihak kepolisian, Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) akan melakukan penyelidikan terhadap dugaan pihak Mal Seasons City mempekerjakan anak di bawah umur. KPAI akan memanggil pihak Seasons City untuk meminta klarifikasi.

Kedua, ratusan buruh perempuan dari berbagai kelompok melakukan aksi pada Peringatan Hari Buruh Internasional (May day) 2018 untuk menyuarkan diskriminasi dan penghentian kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Dalam siaran pers tertulis di sela-sela aksi di Jakarta, Selasa (1/5/2018), disebutkan kekerasan dunia kerja berbasis gender merupakan kekerasan yang banyak dialami buruh perempuan, dikutip dari Antara. Dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja, para buruh perempuan sering mengalami pelecehan seksual, takut pulang di malam hari dan beberapa menjadi korban kekerasan seksual. Kekerasan terjadi di tempat publik seperti di sepanjang jalan, panggilan bernada menggoda di jalan, di sarana transportasi, dan lain-lain. Ancaman ketakutan ketika pulang di malam hari menunjukkan indikasi adanya kekerasan yang mengancam para buruh perempuan. Kekerasan berbasis gender juga masih terjadi di tempat kerja misalnya sistem kerja target yang tidak manusiawi. Jam kerja yang panjang, tekanan dan beban kerja yang sangat tinggi mengakibatkan buruh perempuan yang

sedang hamil sangat rentan mengalami keguguran.

Untuk penyelesaian kasus-kasus diatas harus dilakukannya pengawasan lebih dari pihak Pemerintah sebagai pengawas, dan juga melibatkan Serikat Buruh dimana Lembaga tersebut yang menaungi Buruh-Buruh yang ada dalam suatu perusahaan dan adanya tindakan yang tegas apabila terjadi hal-hal yang dilanggar oleh perusahaan yang mempekerjakan buruh wanita ataupun anak.

## KESIMPULAN

Dari pemaparan pembahasan mengenai Tenaga kerja Anak dan Perempuan banyak sekali hal-hal yang harus diperhatikan, pada saat perjanjian kontrak, pada saat Melakukan Kerja, dan pada saat pemenuhan Hak, segala aspek harus di perhatikan oleh masing-masing pihak yang akan melakukan suatu pekerjaan. Diaman hal ini sangat penting dan berpengaruh dalam proses seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang mungkin dapat saja mempengaruhi mental atau pun keadaan soial, sudah seharusnya sebagai pelaku produksi juga dapat menelaah terlebih dahulu apakah tenaga kerja utama anak, apakah dibutuhkan perusahaan atau tidak. Sehingga hal ini akan dapat mengatasi problematika yang terjadi selama bertahun-tahun di bidang perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Netty, E. (2011). *Faktor Penyebab Anak Bekerja dan Upaya Pencegahannya*, Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Imam S, (1968), *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Bhayangkara, Jakarta
- Fifik, W. (2003) *Perlindungan Pekerja Anak*, Pusat Studi Kajian Wanita, Malang: UMM Press.

- Peter M.M. (2011). *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada, Media Group: Jakarta.
- Subekti dan Tjitrosudibio, (2002). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- P Joko S. (1999). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rhineka Cipta, cetakan ke-I.
- Hadari N, (1998). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kutipan dari Tesis Eka Tjahjanto, (2008), *Implementasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak*
- Taufan B. A, (2010), *Skripsi Tenaga Kerja Wanita (Studi Tentang Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Adetex Boyolali)*
- Emei D. S, (2012). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Upaya Penanggulangannya*, *Jurnal Reformasi*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang)
- Kanyaka P, (2018), *Perlindungan Tenaga Kerja Anak*, *Administrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi Khusus 1*
- Jurnal Equilibrium. (2016). *Pendidikan Sosiologi*, Volume IV No. 1 Mei.