

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KELEMAHAN
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
INDONESIA DI LUAR NEGERI¹
Oleh : Diana Rondonuwu²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tinjauan yuridis terhadap kelemahan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri masih banyak mengalami kendala-kendala karena penempatan dan perekrutan para pekerja belum maksimal terhadap perlindungan tenaga kerja, karena masih banyak pencaloan akibat tidak adanya kantor cabang di daerah rekrut, penempatan TKI illegal masih banyak terjadi karena tidak ada sanksi pidana yang tegas, dan adanya peraturan yang bertentangan, adanya ketentuan yang tidak efektif karena mengatur subjek hukum yang berada di luar batas wilayah NKRI. 2. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di negara tempat bekerja dapat diupayakan pemerintah dengan merancang dan mengesahkan undang-undang terbaru yang mampu menyentuh persoalan yang mengandung unsur asing mengingat perjanjian kerja yang dilakukan di Luar Negeri menganut asas *lex loci executionis/ lex loci delicti commisi*, serta memberi sanksi pidana yang tegas terhadap pelanggaran atas ketentuan-ketentuan sehingga menimbulkan efek jera, dan rekrutmen TKI dilakukan secara tepat dengan asas mudah, murah, dan cepat untuk menghindari TKI illegal.

Kata kunci: Tinjauan yuridis, kelemahan perlindungan hukum, tenaga kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pergerakan tenaga kerja antarnegara telah terjadi sejak lama, di masa kolonial masuknya tenaga kerja asing dan sebaliknya pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri khususnya ke negara kolonial untuk diperkerjakan di pabrik-pabrik milik negara di luar negeri biasa

terjadi. Pergerakan tenaga kerja antarnegara ini selain dilatarbelakangi oleh usaha mengatasi persoalan tenaga kerja yang menyangkut upaya perluasan, penyebaran, dan pendayagunaan tenaga kerja Indonesia di dalam maupun di luar negeri, juga menandakan gejala globalisasi atau integrasi internasional.³

Menuntaskan persoalan ketenagakerjaan diupayakan melalui peningkatan jumlah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sebagai jawaban untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan yang tidak dapat diperolehnya di negara sendiri, apalagi imbalan atas jasa mereka jauh lebih tinggi dibandingkan dengan penghasilan yang ada di dalam negeri atau di Indonesia.

Tenaga kerja Asing yang masuk ke Indonesia lebih disebabkan karena pengaruh globalisasi yang telah memberi ruang yang cukup bagi perusahaan trans nasional untuk menjalankan usahanya di Indonesia selain memasukkan modal/ kapital mereka juga biasanya membawa sumber daya manusia untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Globalisasi identik dengan proses liberalisasi ekonomi dunia, menjadikan dunia sebagai satu pasar yang bebas dalam melakukan transaksi jual beli. Globalisasi juga menghendaki bebasnya pergerakan tenaga kerja (*free personal movement*) yang akan mengisi lapangan kerja melewati batas dan wilayah territorial negaranya. Inilah bentuk dari liberalisasi pasar kerja.

Pada era globalisasi, rasanya sulit untuk membendung laju perkembangan negara untuk masuk ke dalam suatu negara yang lain, termasuk tenaga kerja yang semula di bawah kendali peraturan perundang-undangan setempat.⁴ Oleh karena itu, pemerintah Indonesia mengatur perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia DiLuar Negeri. Tetapi bukan berarti dengan penerapan undang-undang ini maka

¹ Artikel

² Dosen Pada Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Magister Ilmu Hukum, NIDN. 0001077605

³ World Bank, *Worker in Integrating World*, World Development Report, Oxford, university Press, 1995, hal. 21

⁴ Agusmidah, *DILEMATIKA HUKUM KETENAGAKERJAAN TINJAUAN POLITIK HUKUM*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011, hal. 349

permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia yang ada di luar negeri berkurang, tetapi dapat kita lihat dalam berita-berita yang ada bahkan informasi baik media elektronik maupun media cetak bahwa masih banyak persoalan hukum yang dihadapi oleh warga negara Indonesia yang saat ini berada di luar negeri sebagai tenaga kerja.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah ini maka yang menjadi permasalahan adalah bagaimana tinjauan yuridis terhadap kelemahan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri?

C. METODE PENELITIAN

Dalam menyusun tulisan ini penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari buku literatur, perundang-undangan, dan bahan-bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan materi pembahasan yang penulis gunakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Hukum merupakan pencerminan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan kemana harus diarahkan. Hukum itu mengandung ide-ide yang dipilih oleh masyarakat setempat tempat dimana hukum itu diciptakan.

Teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi serta antara hukum dan moral tidak dapat dipisahkan. Hukum alam telah menunjukkan bahwa sesungguhnya hakikat kebenaran dan keadilan mencakup banyak teori.

Philipus M. Hadjon mengartikan bahwa "perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan".⁵ Istilah perlindungan hukum bagi rakyat adalah istilah yang tidak mencantumkan "terhadap

pemerintah" atau "terhadap tindakan pemerintah". Menurut Philipus M. Hadjon istilah rakyat sudah mengandung maksud lawan dari pemerintah, karena rakyat berarti orang yang diperintahkan oleh pemerintah⁶.

Perlindungan hukum adalah segala sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang ditentukan oleh hukum. Dengan tindakan pemerintah sebagai titik sentral jika dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat, maka Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan dalam 2 (dua) macam perlindungan hukum, yaitu:⁷

1. Perlindungan hukum yang preventif
Perlindungan hukum ini memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
2. Perlindungan hukum yang represif
Perlindungan hukum ini rakyat diberikan kesempatan mengajukan keberatan setelah adanya akibat dari suatu keputusan pemerintah yang definitif dalam arti bahwa perlindungan represif bersifat menyelesaikan masalah.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh negara atau pemerintah ditekankan pada unsur negara atau pemerintah sebagai pemegang kedaulatan dan kekuasaan. Dimana hal tersebut bisa dilihat dalam instrument hukum dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Perlindungan dalam ilmu hukum wajib dilaksanakan oleh penegak hukum untuk memberi rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari gangguan, ancaman, kekerasan, dan teror dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa: "tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk

⁵ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hal. 1.

⁶ *ibid*

⁷ *ibid* hal. 2

subsisten dan untuk masyarakat".⁸ Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia yaitu 15 tahun – 64 tahun. Dalam hal ini, setiap orang yang dapat bekerja disebut dengan tenaga kerja.

Ada banyak pendapat tentang usia tenaga kerja yaitu, ada yang menyebutkan lebih dari 17 tahun tidak ada menyebutkan lebih dari 20 tahun, dan beberapa bahkan menyebutkan lebih dari tujuh tahun untuk anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Ada beberapa pengertian Tenaga Kerja dan definisi tenaga kerja menurut para ahli:⁹

1. Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969

Menurut Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969 menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja adalah peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

3. Dr.A.Hamzah SH

Menurut Dr.A.Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

4. Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990)

Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (*man power*) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang

melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga.

Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

a). angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;

b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

5. Eeng Ahman & Epi Indriani

Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani menyatakan bahwa tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja dan sanggup bekerja bila ada permintaan kerja.

6. ALAM. S

Menurut ALAM. S menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

7. Suparmoko dan Icuk Ranggabawono

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

8. Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph

Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph menyatakan bahwa tenaga kerja adalah faktor produksi yang sifatnya homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.

PEMBAHASAN

Dilihat dari eksistensi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri pada dasarnya peluang keberadaan mereka tidak sepenuhnya bergantung pada faktor penawaran tetapi juga

⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

⁹ Nasution, Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal, 6.

struktur permintaan Tenaga Kerja Indonesia yang mengindikasikan adanya iklim kondusif bagi masuknya pekerja asing. Di satu sisi hal ini merupakan peluang kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia tetapi pada sisi lain kenyataan memperlihatkan kerja yang ditawarkan adalah jenis pekerjaan minor dan tidak diminati pekerja lokal. Dampak yang timbul kemudian adalah seringkali terjadi perlakuan yang tidak manusiawi dan pelanggaran hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang merupakan pekerja kelas bawah.

Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri memberikan warna tersendiri bagi Hukum Ketenagakerjaan khususnya dan hukum Indonesia pada umumnya karena selama ini permasalahan seputar pengiriman Tenaga Kerja Indonesia telah memunculkan persoalan-persoalan yang cukup tragis dan melibatkan dua negara dan dua hukum sekaligus.

Berdasarkan sumber dari data yang ada pada Kedutaan Besar Republik Indonesia yang ada di Kuala Lumpur Malaysia dapat dijadikan salah satu contoh kasus yang terjadi dari sekian banyak kasus yang terjadi di negara-negara lain menyangkut hal-hal formal maupun informal yang dialami oleh para pekerja Indonesia di negara lain, seperti:¹⁰

1. Upah tidak sesuai informasi yang diterima di Indonesia;
2. Pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan majikan sehingga majikan berlaku kasar;
3. Kasus sosial yakni bekerja di rumah dan di toko;
4. Pemutusan Hubungan Kerja dan gaji tidak dibayar;
5. Mengalami pelecehan seksual;
6. Kerja lembur tidak dibayar sesuai dengan Undang-undang Buruh Malaysia;
7. Tidak boleh berkomunikasi dengan keluarga dan kerabat yang ada di Indonesia;
8. Gaji tertunggak beberapa bulan bahkan tidak dibayar;
9. Tidak diberikan makanan dan minuman yang layak; dan
10. Penganiayaan ringan bahkan ada juga penganiayaan berat sampai menyebabkan kematian.

¹⁰ Dapat dilihat dalam <http://www.kbri.org.my/kasusTKW2005.htm> (diakses tanggal 12 maret 2007)

Selain hal-hal lain di atas ada juga beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut:¹¹

- 1) Ketidakmampuan beradaptasi dengan budaya lokal.
- 2) Terkait aspek hukum perdata internasional. Hal ini menimbulkan permasalahan tentang pilihan hukum dan hakim yang berkompeten mengadili jika terjadi perselisihan menyangkut pelaksanaan perjanjian kerja. Selama ini asas hukum yang umum diterima adalah *lex loci executionis/ lex loci solution*, yaitu bahwa terhadap hukum perjanjian kerja yang berlaku adalah hukum dari negara dimana perjanjian tersebut dilaksanakan.
- 3) Terkait dengan asas hukum pidana *lex loci delicti commisi*, yaitu jika terjadi kesalahan dan atau kejahatan baik yang dilakukan oleh pekerja migran atau pemberi kerja terhadap satu sama lain yang berlaku adalah hukum negara dimana tindak pidana itu dilakukan. Ini artinya hukum Indonesia termasuk Undang-undang Ketenagakerjaan belum dapat melindungi Tenaga Kerja Indonesia berkaitan dengan pelaksanaan kerja di luar negeri, apalagi belum ada perjanjian bilateral maupun multilateral yang dibuat berhubungan dengan hal ini,
- 4) Rendahnya akses Tenaga Kerja Indonesia terhadap informasi dan komunikasi;
- 5) Kemampuan dan keahlian Tenaga Kerja Indonesia tidak sesuai dengan permintaan pemberi kerja,
- 6) Saluran diplomatik yang tidak responsif dan proaktif,
- 7) Lemahnya bantuan hukum dari pemerintah Republik Indonesia.

Pemerintah Indonesia mengundangkan Undang-undang Nomor 38 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada masa pemerintahan Megawati. Undang-undang ini berasal dari inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi

¹¹ Ari, Hermawan, *Perlindungan dan Pembelaan Tenaga Kerja Indonesia*, Mimbar Hukum, Jurnal Berkala Fakultas Hukum UGM, Vol. 19, No. 1 Februari 2007, Yogyakarta, hal. 109-110.

dasar acuan penempatan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang ada di Luar Negeri sebagai pekerja adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (Staatblad Tahun 1887 No. 8) dan Kepmenakertrans No. Kep. 104A/Men/ 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, peraturan-peraturan ini dirasa masih belum mampu mengatasi permasalahan yang ada termasuk mencegah penempatan Tenaga Kerja Indonesia secara illegal.¹²

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dinilai masih lemah dan belum memberi perlindungan hukum yang memadai bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahkan Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri, hal ini disebabkan adanya beberapa pasal yang masih lemah, tidak jelas, dan adanya inkonsistensi. Pasal-pasal tersebut antara lain:

a. Pasal 4

“Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri”.

Ketentuan ini inkonsisten (bertentangan) dengan Pasal 30 yang menetapkan bahwa setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKW pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27. Kata “setiap orang” dalam merujuk pada orang perorangan yang dalam Pasal 4 dilarang melakukan penempatan, sehingga kedua Pasal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum. Sebaliknya subjek dalam Pasal 30 lebih diperjelas sehingga ketentuan ini dapat efektif.

b. Pasal 20 ayat (1)

“Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan”.

Kewajiban ini tidak disertai sanksi pidana, padahal substansinya untuk membangun

sistem penempatan TKI di Luar Negeri yang memperhatikan perlindungan kerja. Sanksi administratif saja belum cukup kuat. Sanksi hukum yang tidak tegas belum menjadikan ketentuan ini norma hukum, melainkan sekedar norma sosial atau sopan santun.

c. Pasal 21 ayat (1)

Pelaksana penempatan TKI swasta dapat membentuk kantor cabang di daerah diluar wilayah domisili kantor pusatnya”. Dari segi substansinya Pasal ini sangat penting dan strategis dalam proses rekrutmen yang tepat untuk mencegah hal-hal yang tidak sesuai seperti TKI illegal, *human trafficking*, penipuan dan pencaloan. Namun rumusan “dapat” yang diartikan “boleh” menjadi tidak sesuai dengan maksud yang dituju, sebaiknya Pasal ini merumuskan “harus” sehingga tujuan rumusan pasal tersebut tercapai.

d. Pasal 24 ayat (2)

“Mitra Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan”.

Pasal ini tidak akan efektif karena subjek hukum berada di luar batas wilayah Indonesia.

e. Pasal 27 ayat (1)

“Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau tenaga kerja asing”.

Dari sudut *legal drafting* hal ini merupakan postulat hukum yang harus di *breakdown* dalam norma hukum, apalagi sanksi hukum tidak dapat dirumuskan karena tidak jelas siapa subjek hukumnya.

f. Pasal 29 ayat (1)

“Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan”.

Ketentuan ini juga tidak memberi kejelasan siapa subjek hukumnya, sehingga si pelanggar dapat dikenakan sanksi. Rumusan di atas perlu

¹² John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE, Yogyakarta, 2002, hal. 25.

diperjelas menjadi norma hukum dengan demikian sanksi hukum dan siapa yang terkena kewajiban hukum menjadi jelas.

PENUTUP

Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri masih banyak mengalami kendala-kendala karena penempatan dan perekrutan para pekerja belum maksimal terhadap perlindungan tenaga kerja, karena masih banyak pencaloan akibat tidak adanya kantor cabang di daerah rekrut, penempatan TKI illegal masih banyak terjadi karena tidak ada sanksi pidana yang tegas, dan adanya peraturan yang bertentangan, adanya ketentuan yang tidak efektif karena mengatur subjek hukum yang berada di luar batas wilayah NKRI.

Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di negara tempat bekerja dapat diupayakan pemerintah dengan merancang dan mengesahkan undang-undang terbaru yang mampu menyentuh persoalan yang mengandung unsur asing mengingat perjanjian kerja yang dilakukan di Luar Negeri menganut asas *lex loci executionis/ lex loci delicti commisi*, serta memberi sanksi pidana yang tegas terhadap pelanggaran atas ketentuan-ketentuan sehingga menimbulkan efek jera, dan rekrutmen TKI dilakukan secara tepat dengan asas mudah, murah, dan cepat untuk menghindari TKI illegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *DILEMATIKA HUKUM KETENAGAKERJAAN TINJAUAN POLITIK HUKUM*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Ari, Hermawan, *Perlindungan dan Pembelaan Tenaga Kerja Indonesia*, *Mimbar Hukum*, Jurnal Berkala Fakultas Hukum UGM, Vol. 19, No. 1 Februari 2007, Yogyakarta.
- John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE, Yogyakarta, 2002,
- Nasution, Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Madar Maju, Bandung, 2004.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.