

**PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI  
SULAWESI UTARA MENURUT PERATURAN  
PERUNDANG-UNDANGAN<sup>1</sup>  
Oleh : Heri D. Rahantoknam<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Menurut Peraturan Gubernur, yang dengan metode penelitian hukum normaif disimpulkan bahwa: 1. Penetapan Upah Minimum Sulawesi Utara berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 88 ayat 3 huruf dan ayat 4 serta pasal 89. Bahwa Upah Minimum ditetapkan Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak an engan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. 2. Penetapan Upah Minimum Sulawesi Utara tahun 2015 berdasarkan Peraturan Gubernur No. 34 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum Privinsi Sulawesi Utara Tahun 2015. Ditetapkan berdasarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2013 tentang kebijakan Penetapan upah Minimum Provinsi, bahwa Gubernur Wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi Tahun 2015 selambat-lambatnya pada tanggal 1 November 2014. Dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Sulawesi Utara yang terdiri atas 4 Unsur yaitu, Organisasi Pekerja atau Buruh, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah serta Pakar Ekonomi dan Dewan Pengupahan Sulawesi Utara sebelu merekomendasikan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2015 kepada Gubernur wajib memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Sehingga Upah

Minimum Sulawesi Utara Tahun 2015 diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2015.

Kata kunci: upah minimum provinsi, sulawesi utara

**PENDAHULUAN**

**A. LATAR BELAKANG**

Prosedur penetapan Upah Minimum telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dengan acuan Peraturan tersebut maka selanjutnya Gubernur menetapkan Upah Minimum.

Setelah Upah Minimum ditetapkan maka para Pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerja/buruhnya harus sesuai dengan ketetapan Upah Minimum tersebut. Mengingat kondisi perusahaan yang satu dengan yang lainnya sangat berlainan, maka para Pengusaha dalam melaksanakan ketentuan Upah Minimum juga berlainan. Perusahaan yang mampu akan berbeda dengan Perusahaan yang tidak mampu kaitannya dengan pelaksanaan ketentuan Upah Minimum.

**B. PERUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Menurut Peraturan Gubernur ?

**C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini sifatnya yuridis normatif dengan jenis penelitian hukum melalui pengambilan data kepustakaan.

**PEMBAHASAN**

**A. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Menurut Hukum Ketenagakerjaan**

Prosedur Penetapan Upah Minimum pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 060711355

dengan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah adalah Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya<sup>3</sup>. Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua "Pengupahan" tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut :

Pasal 88 ayat

(1) "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

(2). "Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh."

(3). "Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

a. Upah Minimum

b. Upah kerja lembur

c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,

e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

f. Bentuk dan cara pembayaran upah

g. Denda dan potongan upah

h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa :

"Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi."

Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu :

a) . Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota,

b) Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 :

ayat (3) "Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota."

Ayat (4) "Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri."

Pasal 91 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah

<sup>3</sup> Suwanto, Hubungan Industrial dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003 hal 188

pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92 ayat (1) : *“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi.”*

Ayat (2) : *“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.*

Ayat (3) : *“Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri”.*

Pada prinsipnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1), kecuali ditentukan dalam ayat (2) apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atau persetujuan pengusaha;
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan Pasal 93 tersebut di atas dituangkan dan ditetapkan dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 93 ayat (3), mengatur tentang upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
- untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah;
- untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 93 ayat (2) huruf c diatur dalam Pasal 93 ayat (4) sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikah anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pengaturan pelaksanaannya ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Mengenai pembagian komponen upah sebagaimana diatur dalam Pasal 94, dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap makabesarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95 :

ayat (1) : *“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.”*

Ayat (2) :*“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”*

Ayat (3) : *“Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja buruh dalam pembayaran upah.”*

Ayat (4) : *“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.*

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayarannya yang timbul dari hubungan kerja, menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak” tertuang dalam (Pasal 96).

Pada Pasal 97 dinyatakan bahwa :

*“Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.*

Penetapan Upah Minimum yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur perlu dibentuk adanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam Pasal 98 :

ayat (1) : *“Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota”.*

Ayat (2) : *“Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.”*

Ayat (3) : *“Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.”*

Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Presiden. (Pasal 98 ayat (4)).<sup>4</sup>

Suwarto dalam bukunya yang berjudul *Hubungan Industrial dalam Praktek* (2003, p.186) mengatakan bahwa Upah merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya. Oleh karena itu tidak mustahil apabila manajemen perusahaan senantiasa memberikan perhatian yang cukup besar mengenai pengupahan di perusahaan masing-masing. Dalam prakteknya banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem pengupahan. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan Upah Minimum sudah merasa memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan upah pekerja/buruh. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian Upah Minimum dan sistem pengupahan secara keseluruhan.

Makna sebenarnya dari Upah Minimum adalah upah terendah untuk pekerja/buruh golongan terendah dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sehingga bagi pekerja/buruh di atas ketentuan tersebut seharusnya mendapatkan upah di atas Upah Minimum yang berlaku. Permasalahan yang senantiasa timbul adalah berapa besar upah di atas Upah Minimum tersebut.

## **B. Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Menurut Peraturan Gubernur.**

Berdasarkan PP nomor 78 tahun 2015 mengenai pengupahan, besaran Upah

<sup>4</sup> UU 13 Th 2003 Pasal 148 penjelasan

minimum ditetapkan oleh kepala daerah, dalam hal ini Gubernur.

Kewenangan gubernur diatur dalam UU No 32 Tahun 2004 dan PP No 19 Tahun 2010. Pada dasarnya, gubernur memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD provinsi. Gubernur bukanlah atasan bupati atau wali kota, namun hanya sebatas membina, mengawasi, dan mengkoordinasi penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota. Hubungan pemerintah provinsi dengan pemerintah kabupaten dan kota bukan subordinat, di mana masing-masing pemerintahan daerah tersebut mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.<sup>5</sup>

Provinsi Sulawesi Utara tahun 2015 telah ditetapkan Peraturan Gubernur nomor 37 tanggal 31 oktober besarnya upah minimum tahun 2016 di Provinsi Sulawesi Utara adalah sebesar Rp. 2.400.000,-(dua juta empat ratus ribu rupiah) setiap bulan, dengan pengertian UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap dan diberlakukan kepada pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 1(satu)tahun sebagaimana diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013<sup>6</sup>.

Atas dasar Peraturan Gubernur tersebut, Gubernur menetapkan upah Minimum berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

1. KHL (Kebutuhan Hidup layak) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen Kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan **Upah Minimum**, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya.
2. Standar Hidup pekerja Lajang (belum Nikah)
3. UMP (Upah Minimum Provinsi)

Tentunya Upah Minimum tersebut dapat dikaji atau dikoreksi setiap tahunnya dengan menyesuaikan KHL tiap Provinsi.

Adapun yang lazim menjadi kendala-kendala dalam menentukan UMP adalah

1. Upah yang kompetitif, jika pemerintah membantu kompensasi atas beberapa kebutuhan pekerja (seperti kesehatan dan transportasi), menyebabkan harga barang yang kompetitif sehingga penjualan dan pertumbuhan ekonomi secara signifikan. Sementara itu, upah minimum yang rasional tak akan menyulitkan pengusaha untuk merekrut pegawai baru sehingga bisa mendukung pengurangan pengangguran.
2. Upah minimum yang tidak diimbangi dengan kenaikan produktivitas, mengakibatkan biaya buruh per unit output di Indonesia mengalami kenaikan.
3. Permasalahan lain yang terjadi adalah di beberapa daerah terdapat UMP/UMK yang lebih tinggi dari KHL.<sup>7</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Penetapan Upah Minimum Sulawesi Utara berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 88 ayat 3 huruf dan ayat 4 serta pasal 89. Bahwa Upah Minimum ditetapkan Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak an engan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
2. Penetapan Upah Minimum Sulawesi Utara tahun 2015 berdasarkan Peraturan Gubernur No. 34 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum Privinsi Sulawesi Utara Tahun 2015. Ditetapkan berdasarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2013 tentang kebijakan Penetapan upah

<sup>5</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Gubernur>

<sup>6</sup> Peraturan Gubernur No 37 Tahun 2015.

<sup>7</sup> <http://apindo.or.id/id/press/read/masalah-upah-jadi-isu-krusial-untuk-tingkatkan-daya-saing-indonesia>

Minimum Provinsi, bahwa Gubernur Wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi Tahun 2015 selambat-lambatnya pada tanggal 1 November 2014. Dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Sulawesi Utara yang terdiri atas 4 Unsur yaitu, Organisasi Pekerja atau Buruh, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah serta Pakar Ekonomi dan Dewan Pengupahan Sulawesi Utara sebelu merekomendasikan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2015 kepada Gubernur wajib memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Sehingga Upah Minimum Sulawesi Utara Tahun 2015 diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2015.

#### B. Saran

1. Perlu ditambahkan sosialisasi tentang penerapan Upah Minimum di perusahaan-perusahaan oleh Dinad Tenaga Kerja ditingkat provinsi dan tingkat Kabupaten/Kota.
2. Perlu ditingkatkan pengawasan penerapan Upah Minimum di Perusahaan-perusahaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja. Sehingga perusahaan-perusahaan ang sengaja melanggar Hukum dapat ditindak tegas sesuai peraturan yang berlaku.

#### DAFTAR PUSTAKA

- www.kompas.com, *UMP DIY 2009 Tak Mengacu SKB 4 Menteri*, diakses padaMinggu, 2 November 2008
- BUDIYONO, SH, dalam TESIS *penetapan upah minimum Dalam kaitannya dengan upaya Perlindungan bagi pekerja/buruh danPerkembangan perusahaan*, PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS HUKUMUNIVERSITAS DIPONEGOROSEMARANG2007hal 1
- Modul Diklat Mediator Hubungan Industrial, *Pengupahan*, Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai, Jakarta 2010, hal 1

Aditya Bagus Pratama, *kamus lengkap Bahaasa Indonesia*, Pustaka Media Press, Surabaya, cet 1, 2004 hal 617

PRASKO, S.Si.T, M.H, *Pengertian Undang-undang dan Peraturan Perundang-undangan*, www.prasko.com, diakses pada bulan oktober 2011

Wikipedia Ensiklopedia Bebas, *Peraturan Perundang-udangan Indonesia*, id.wikipedia.org, diakses pada tanggal 25 mei 2012

Peraturan Gubernur No 37 Tahun 2015  
UU 13 Th 2003 Pasal 148