

Mekanisme Pengupahan Melalui Sistem Bagi Hasil Prespektif Hukum Islam

Sainul

Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Metro, Indonesia
E-mail : kanjengdoso@gmail.com

Abstract

Wage is the price paid to workers for their services in the production of wealth like other factors of production, labor is rewarded for its services in production. In Islam, wages are also called *ijarah*, which comes from the word *al-ajru*, which means compensation and wages, while *ujroh* is wages for workers. In the setting of wages in Islam, the wages of government employees are sometimes used as a guide to determine the wages of workers as a whole. It turns out that the wages of government employees have a very large influence on all levels of wages in other industries in the country, the determination of wages in Islam include: wages are mentioned before work begins, pay wages before the sweat dries. This discussion raises the phenomenon in the provision of wages made by shop owners to employees. The purpose of this study is to describe and analyze wages in shops that have employees and to describe and analyze the wage system in terms of the Islamic law wage system. This discussion uses the method of describing or describing data that has been collected from a phenomenon that occurs. The results of this discussion are that the wages given by the shop owners to employees who are reviewed by Islamic law and the characteristics in the provision of wages in Islam are appropriate, including there is a contract in wages between shop owners and employees, in giving wages, wages are given after the work is completed and the existence of a work agreement between the two parties, there are Islamic values in wages, namely the value of justice and the value of feasibility.

Keywords: *Ujrah, Revenue Sharing, Wages In Islam.*

Abstrak

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dalam produksi. Dalam Islam upah disebut juga dengan *ijarah*, yang berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti ganti dan upah, sedangkan *ujroh* yaitu upah untuk pekerja. Dalam penetapan upah dalam Islam upah pegawai pemerintah terkadang dipakai sebagai petunjuk untuk menetapkan upah buruh secara keseluruhan. Ternyata upah pegawai

pemerintah sangat besar pengaruhnya terhadap seluruh tingkat upah dalam industri yang lain dalam Negara, penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu: upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, membayar upah sebelum keringatnya kering. Pembahasan ini mengangkat fenomena dalam pemberian upah yang dilakukan para pemilik toko kepada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengupahan pada toko-toko yang memiliki karyawan serta mendeskripsikan dan menganalisis sistem pengupahan ditinjau dengan sistem pengupahan hukum Islam. Pembahasan ini menggunakan metode mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi. Hasil dari pembahasan ini adalah bahwa upah yang diberikan oleh para pemilik toko kepada karyawan yang ditinjau dengan hukum Islam dan karakteristik dalam pemberian upah dalam Islam telah sesuai diantaranya terdapat akad dalam pengupahan antara pemilik dan karyawan toko, dalam pemberian upah, upah diberikan setelah pekerjaan selesai dan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, terdapat nilai-nilai keIslaman dalam pengupahan yaitu nilai keadilan dan nilai kelayakan.

Kata kunci: *Ujrah, Bagi Hasil, Pengupahan Dalam Islam.*

Istinbath: Jurnal Hukum

Website : <http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/istinbath/index>

Received : 2021-05-16 | Published : 20201-06-30.



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-

¹ Thamrin S, Febrianti, and S. Parman, "Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan," 144.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²

Kondisi perHukuman pada saat ini telah memungkinkan untuk mewujudkan penetapan upah yang lebih realistis sesuai kondisi daerah dan kemampuan perusahaan secara sektoral, sehingga perlu penetapan Upah Minimum Regional (UMR) yang mengacu kepada pemenuhan Kebutuhan Hidup Minimum. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan Hukum.³

Untuk menentukan Kebutuhan Hidup Layak di daerah maka pemerintah harus memperhatikan kebutuhan minimum yang diperlukan seperti makanan dan minuman, perumahan dan perlengkapan dapur, pakaian, dan lain-lain termasuk di dalamnya biaya untuk transportasi, sarana pendidikan, obat-obatan dan sebagainya. Setelah mengetahui seberapa besar kebutuhan hidup minimum atau layak daerahnya pemerintah dapat menetapkan Indek Harga Konsumen (IHK).

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja harus dipahami dan dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, hal ini disebabkan dalam perjanjian kerja merupakan dasar bagi masing-masing pihak bila terjadi perselisihan dikemudian hari, maka penyusunan perjanjian kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan hal yang sangat penting dan strategis.⁴

Dengan adanya otonomi daerah maka Pemerintah Daerah berwenang untuk menetapkan berapa besaran upah minimum regional di daerah baik Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota guna melindungi hak-hak buruh dan juga untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja yang memiliki posisi tawar rendah.⁵

Dalam pemberian upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus ditetapkan dan disesuaikan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan pastinya bersikap adil

² Arsyi Andin, "Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh," 75.

³ Gde Wiryawan, "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Di Indonesia," 96.

⁴ Faozi and Ingi Rahmiyanti, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam," 15.

⁵ Ibrahim, "Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif," 527.

terhadap pekerja/buruh dalam pemberian upah.⁶ Dalam Islam hal perjanjian kerja sangatlah mutlak harus dibuat, agar dapat mencegah sedini mungkin terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak di belakang hari, yang akhirnya akan merugikan kedua belah pihak saja.⁷

Dalam pemberian upah kepada pekerja yang menggunakan upah harian dimana upah tersebut diberikan atas dasar penjualan pendapatan. Dalam hal tersebut para majikan tidak mengikuti standar yang ditentukan oleh pemerintah dalam pemberian upah, jika dilihat dari dasar pengupahan yang ada, maka para pekerja dalam penerimaan upahnya tidak menentu terkadang bisa mendapatkan upah yang besar terkadang juga bisa mendapatkan upah yang kecil, lalu seperti apakah mekanisme pengupahan tersebut, dan bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap pengupahan.

Pembahasan

Mekanisme Pengupahan

Mengenai mekanisme pengupahan di setiap toko dan hubungan antara sistem pengupahan setiap toko dengan sistem pengupahan Hukum Islam yaitu :

1. Mekanisme Pengupahan di Setiap Toko

Mekanisme pengupahan karyawan di Setiap toko rata-rata menggunakan sistem upah harian dimana para pemilik toko memberikan upahnya kepada karyawan toko perhari setelah pekerjaan selesai. Berikut merupakan pola mekanisme dalam pemberian upah yang ada di setiap toko :

a. Proses Penjualan

Proses penjualan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sehari dimana para karyawan menjualkan produk pakaian pada toko masing-masing dimana mereka memulai bekerja dari pukul 09.00 pagi sampai dengan pukul 17.00 sore.

b. Hasil Penjualan

⁶ Suhendi, H. Hendi. 2016. Fiqh Muamalah. Jakarta: Rajawali Pers.hal.112.

⁷ Uwiyono, "Mekanisme Penetapan Kebijakan Pengupahan di Indonesia," 89.

Hasil penjualan merupakan hasil dari pendapatan penjualan per hari yang mana hasil tersebut akan menentukan jumlah pemberian upah yang akan mereka terima dalam sehari.

c. Pemberian Upah

Pemberian upah merupakan proses terakhir dari pola pemberian upah, yang mana para karyawan akan diberikan upah sesuai dengan pendapatan penjualan pada hari tersebut.⁸

2. Pengupahan Karyawan ditinjau dengan Sistem Pengupahan Hukum Islam

a. Akad Ijarah Pada Pengupahan di Setiap Toko

Akad ijarah yang digunakan pada pengupahan di Setiap Toko yaitu dengan menggunakan akad ijarah ‘amal (bersifat pekerjaan) yaitu pemberian upah/imbalance yang diberikan kepada seorang pekerja atas jasa atau keahliannya.⁹ Adapun dasar pengupahan tersebut adalah:

1) Pendapatan Penjualan

Pada sistem pengupahan dengan menggunakan dasar pengupahan pendapatan penjualan para karyawan atau pekerja akan mendapatkan upah sesuai dengan hasil mereka perhari, apabila pendapatan perhari mereka tinggi maka mereka akan mendapatkan upah yang tinggi pula dan sebaliknya.¹⁰

2) Kebutuhan Sehari-hari

Dalam pemberian upah ini karyawan akan diberikan upah dengan hitungan yang sama pada umumnya (sesuai dengan pendapatan penjualan), akan tetapi dalam pemberian dengan dasar ini para karyawan akan mendapatkan upah tambahan yang dihitung atau dilihat dari kebutuhan karyawan tersebut.

3) Perjanjian Kerja

⁸ Thamrin S, Febrianti, and S. Parman, "Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan," 146.

⁹ Arsyi Andin, "Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh," 76.

¹⁰ Ascarya. (2011). Akad & Produk Bank Syariah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.hal 89.

Selanjutnya sistem upah yang berdasarkan perjanjian kerja, dimana para karyawan akan mendapatkan upah atas dasar pendapatan penjualan barang yang mana jika pada hari tersebut mendapatkan pendapatan yang banyak maka upah yang diberikan banyak pula begitu juga sebaliknya.

Tinjauan Sistem Pengupahan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan

1. Akad Ijarah

Penerapan akad ijarah pada pengupahan ditinjau dari pengupahan dalam Hukum Islam dapat dilihat dari pemenuhan rukun dan syarat ijarah, yaitu : Aqid, (mu'jir dan musta'jir), Shighat akad, Ujroh dan Ma'qud alaihi.

a. Aqid (mu'jir dan musta'jir)

Adapun syarat yang pertama yaitu Aqid antara mu'jir dan musta'jir, dimana mu'jir adalah orang yang menyewa jasa atau memberikan upah yaitu pemilik toko adapun musta'jir adalah orang yang disewa jasanya untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu pihak karyawan toko. Adapun syarat mu'jir dan musta'jir dalam melakukan akad ijarah adalah baligh, berakal dan cakap dalam melakukan tasharruf .

b. Shighat Akad

Dalam pengupahan di Setiap toko shighat akad dinyatakan dengan ucapan yang jelas. Dalam ketentuan ijab dan qabul terdapat empat cara yaitu :¹¹

- 1) Lisan, para pihak mengungkapkan kehendaknya dalam bentuk perkataan yang jelas;
- 2) Tulisan, ada kalanya suatu perikatan dilakukan secara tertulis karena pihak tidak dapat bertemu langsung untuk melakukan perikatan;
- 3) Isyarat, suatu perikatan tidaklah selalu dilakukan oleh orang yang normal, orang cacatpun dapat melakukan suatu perikatan. Apabila cacatnya adalah tuna wicara maka dimungkinkan dengan menggunakan bahasa isyarat;
- 4) Perbuatan, sebagai contoh jual-beli di supermarket yang tidak ada lagi tawar manawar.

c. Ujroh

¹¹ Wahyudi, "Sistem Bagi Hasil Mudharabah Sebagai Mekanisme Self Regulating terhadap Kenaikan Upah Minimum Regional Pada UMKM Puti Minang Group (PtM)," 190.

Ujroh adalah upah yang dibayarkan oleh pemilik toko (mu'jir) selaku orang yang menyewa jasa kepada orang yang disewa tenaganya untuk melakukan pekerjaan berdagang yaitu para karyawan toko (musta'jir). Dalam pemberian ujroh jumlah upah harus diketahui besar atau kecilnya jumlah upah yang akan diterima dan dibayarkan oleh kedua belah pihak.¹²

d. Ma'qud Alaihi

Adalah sesuatu yang dikerjakan yaitu berdagang dengan menjualkan barang dagangan pemilik toko. Adapun salah satu syarat dalam ma'qud alaihi adalah barang atau sesuatu yang dikerjakan mubah/tidak haram dan dapat diserahkan terimakan. Pemilik toko pengambil manfaat atas jasa tenaga karyawan toko untuk menjualkan pakaian yang dijual.¹³

2. Dasar Pengupahan

a. Pendapatan Penjualan

Dalam sistem pengupahan Hukum Islam sendiri pemberian upah harus diberikan atas dasar sumbangsihnya dalam pekerjaan, bahwasanya upah yang diberikan harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, para pekerja harus dibayar tidak kurang, dan juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.¹⁴

b. Kebutuhan Sehari-hari

Dalam sistem pengupahan Hukum Islam pemenuhan kebutuhan sehari-hari sangatlah mutlak adanya, seperti yang disabdakan oleh Rasulullah : "Bagi seorang pegawai kerajaan, jika dia belum kawin; dia harus menikah, jika dia tidak punya pelayan; dia boleh memilikinya, jika dia tidak punya rumah untuk hidup; dia boleh membangunnya, dan siapapun melampaui batas ini maka ia termasuk perampas atau pencuri".¹⁵ Kandungan Hadits tersebut memberikan dua prinsip dalam pemberian upah

¹² Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja," 15.

¹³ Nugrahyu, "Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat," 249.

¹⁴ Maulina and Efendi, "Kelembagaan Pengupahan Pada Industri Tekstil Di Jawa Barat," 224.

¹⁵ Ghufron, Utami, and Prasetya, "Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI Malang]," 67.

kepada pegawai, yaitu bahwa majikan harus bertanggung jawab penuh atas kebutuhan sehari-hari para pegawai, dan bahwa pegawai atau para pekerja tidak patut untuk menuntut lebih kepada majikan.

c. Perjanjian Kerja

Dalam Hukum Islam, dalam pemberian upah hendaknya para majikan menyebutkan terlebih dahulu jumlah upah yang akan diberikan kepada karyawan, sebagaimana yang telah disabdakan oleh Rasulullah :¹⁶ Artinya: Dari Abi Saïd Al-Khudri ra, sesungguhnya Nabi Sallallahu Alaihi Wasallama bersabda “Barang siapa memperkejakan seorang pekerja maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan Al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abu Hanifah). Kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam.

3. Nilai Keislaman

a. Nilai Keadilan

Dalam pemberian upah yang dilakukan pemilik toko kepada karyawan, terdapat perbedaan dari prestasi kerja dan upah akan diberikan lebih dibandingkan dengan yang tidak memiliki prestasi kerja/keahlian, apabila karyawan memiliki prestasi kerja/keahlian yang baik dalam menjualkan pakaian yang ada maka pemilik toko akan memberikan upah yang lebih dibandingkan dengan yang tidak memiliki prestasi kerja/keahlian,¹⁷ jika ditinjau dengan makna keadilan perorangan, maka sepenuhnya dapat dikatakan adil.

b. Nilai Kelayakan

Upah yang diterima oleh para karyawan toko yang dapat dikatakan dalam kategori upah yang layak yaitu jika seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya. Dengan mengimplementasikan upah yang layak maka para pelaku usaha bisa dikatakan sebagai bagian dari masyarakat yang mau menjalankan kewajibannya untuk memberi upah yang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam syari'at islam. selain itu seorang pengusaha yang memberi gaji secara layak juga bisa menerapkan konsep memanusiakan manusia. Artinya ketika ada pekerja yang bekerja agar pengusaha mendapatkan keuntungan yang

¹⁶. Hakim, L. Press. (2012). Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam. Surakarta: Erlangga.hal 127.

¹⁷ Ghufroon, Utami, and Prasetya, 69.

diharapkannya, maka merupakan suatu hal yang sudah selayaknya bila mereka mendapat apresiasi dengan jalan diberi upah yang memenuhi syarat kelayakan.,

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan mengenai mekanisme pengupahan karyawan pada setiap toko dalam perspektif Hukum Islam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : bahwa Mekanisme pengupahan yang ada di Setiap toko menggunakan sitem harian, dimana para pekerja akan diberikan upahnya setelah pekerjaan selesai dengan menggunakan akad ijarah, dalam pemberian upah di Setiap toko terdapat tiga dasar pengupahan, yaitu: Pendapatan dan penjualan, Kebutuhan sehari-hari, Perjanjian kerja. Selanjutnya, Jika ditinjau dari pandangan Hukum Islam upah yang diberikan terhadap karyawan dapat dikatakan baik dan sesuai. Hal tersebut dapat dilihat dari : Akad Ijarah, dalam pemberian upah kepada karyawan di Setiap toko telah memenuhi rukun dan syarat ijarah, yaitu : Aqid (mu;jir dan musta'jir), Shighat akad, Ujroh dan Ma'qud alaihi. Adapun Dasar yan bisa digunakan dalam Pengupahan, harus mengacu dan mengikuti sistem pengupahan yang ada pada Hukum Islam. artinya dalam menentukan upah harus memperhatikan Nilai KeIslaman, dalam nilai Islam yang ada pada pengupahan seidaknya mencakup nilai keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah kepada karyawan dapat dikatakan adil dan layak, dimana para majikan telah mencukupi kebutuhan sehari-hari para karyawan, dan adanya perbedaan pemberian upah yang dilihat dari prestasi kerja/keahlian

Daftar Pustaka

- Arsyi Andin, Megarani. "Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh" 5, no. 2 (2009): 74–84.
- Ascarya. (2011). Akad & Produk Bank Syariah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Faozi, M. Maburi, and Putri Ingi Rahmiyanti. "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam" 3, no. 1 (2009).
- Gde Wiryawan, I Wayan. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan Di Indonesia" 4, no. 2 (2009): 95–108.
- Ghufron, Richard, Hamidah Nayati Utami, and Arik Prasetya. "Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

- (Studi Kasus pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia [SPBI] Malang),” 2015, 9.
- Ibrahim, Zulkarnain. “Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif” 13, no. 3 (2013): 15.
- Maulina, Erna, and Nur Efendi. “Kelembagaan Pengupahan Pada Industri Tekstil Di Jawa Barat.” *Sosiohumaniora* 17, no. 3 (April 2, 2015): 213.
- Nugrahayu, Zainun Zakya. “Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat,” 2015, 18.
- Press. Hakim, L. (2012). Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam. Surakarta: Erlangga.
- Suhendi, H. Hendi. 2016. Fiqh Muamalah. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thamrin S, Lidia Febrianti, and S. Parman. “Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.” *Asian Journal of Environment, History and Heritage* 3, no. 1 (2019).
- Trimaya, Arrista. “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja” 5, no. 1 (2014): 10.
- Uwiyono. “Mekanisme Penetapan Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Suatu Tinjauan Perbandingan Hukum.” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 8, no. 18 (October 18, 2001): 86–104.
- Ain Taufik, Zahratul. “Penyelesaian Kasus Pelanggaran Ham Berat Melalui Pola Rekonsiliasi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Tahun 2006.” *Jurnal Ius V*, No. 2 (Agustus 2017): 202–18.
- Banbang Heri Supriyanto, “Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (Ham) Menurut Hukum Positif Di Indonesia”, *Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, Vol. 2, No. 3 (2014), Pp. 152–68.
- Erika. “Praktik Impunity Dalam Kasus Pelanggaran Ham Berat (Tinjauan Terhadap Kasus Pembantaian Rawagede 1947).” *E;Sam* 1, No. 1 (2001): 5.

Dicky Febrian Ceswara, Dkk, "Implementasi Nilai Hak Asasi Manusia Dalam Sila Pancasila", *Lex Scientia Law Review*, Vol. 2, No. 2 (2018), Pp. 227–40.

Hadi, Sahid. "Merumuskan Peran Dominus Litis Pada Komnas Ham Dalam Mekanisme Penegakan Hukum Ham Di Indonesia." *Jurnal Teroong* 7, No. 1 (July 2019): 87.

Hadiz, Dkk, Liza. *Kumpulan Ringkasan Eksekutif Laporan Pelanggaran Hak Asasi Manusia Di Timor Timur, Maluku, Tanjung Priyok Dan Papua*. 1st Ed. Dokumen Kunci 4. Jakarta: Komnas Perempuan, 2003.

Hastuti, Lina. "Pengadilan Hak Asasi Manusia Sebagai Upaya Pertama Dan Terakhir Dalam Penyelesaian Pelanggaran Berat Hak Asasi Manusia Di Tingkat Nasional." *Jurnal Dinamika Hukum* 12, No. 3 (September 2012): 396.

Hermanto, Bagus. "Rekonstruksi Penguatan Eksistensi Pengadilan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Berlandaskan Pancasila Dan Statuta Roma Terhadap Pengaturan Undang-Undang Pengadilan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Legislasi Indonesia* 16, No. 1 (March 2019): 89.

Jailani, Muhammad. "Tanggung Jawab Negara Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Korban Pelanggaran Ham Berat Di Indonesia." *Syiar Hukum Fh.Unisba* Xiii, No. 1 (March 2011): 83.

Miladmahesi, Rosita. "Tantangan Reformulasi Pada Peran Komnas HAM Dalam Penegakan Hukum Hak Asasi Manusia Di Indonesia." *Jurnal Peradilan Indonesia* 17, No. 1 (July 2019): 1.

Nalesti Dewi, Yustina Trihoni. "Penguatan Perlindungan Saksi Dan Korban Pada Pengadilan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Penelitian Politik* 14, No. 2 (Desember 2017): 209–26.

Radjab, Syamsuddin. "Politik Hukum Penyelesaian Pelanggaran Ham Berat Di Era Pemerintahan Jokowi-Jk." *Jurnal Politik Profetik* 2, No. 6 (2018): 152–53.

Rahayu Wilujeng, Sri. "Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis Dan Yuridis"
1, No. 1 (2000): 1.