

HAK BURUH UMKM PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DI KABUPATEN PINRANG

Astrid Amanda Putri Amin¹ Hamzah Hasan² Dea Larissa³

^{1,2,3} Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

E-mail: aneshaputrii@gmail.com¹

Abstract

The existence of female workers in the MSME industry is a form of empowering women in the world of work but does not rule out the possibility of discrimination in the work environment. This study aims to determine the implementation of women's MSME labor rights based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in Pinrang Regency. The type of research conducted is field qualitative research with juridical approaches. The results of the study show that female MSME workers in Pinrang Regency have obtained their rights in accordance with statutory provisions, and the government has monitored every business actor, to minimize the gap between women workers.

Keywords: Women's labor rights; Job Creation law; UMKM

Abstrak

Keberadaan buruh perempuan dalam industri UMKM sebagai wujud pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja, namun tidak menutup kemungkinan terjadi diskriminasi di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi hak buruh UMKM perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif lapangan dengan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa buruh UMKM perempuan di Kabupaten Pinrang telah mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pemerintah telah melakukan pemantauan terhadap.

Kata Kunci: Hak Buruh Perempuan; Undang-undang Cipta Kerja; UMKM

PENDAHULUAN

Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari riwayat sejarah. Namun kendati demikian, rupanya perburuhan telah ada sejak berabad-abad lamanya di beberapa

negara, khususnya di Benua Eropa sendiri.¹ Dimana buruh yang dipekerjakan saat itu tidak diberi upah layaknya pekerja saat ini, namun hanya mengambil beberapa sisa dari hasil ladang tuan tanah yang digarapnya.²

Tidak hanya menimbulkan banyak permasalahan di masa lampau dimana pada saat itu belum ada aturan mengenai masalah perburuhan, dewasa ini masalah perburuhan pun kerap menjadi permasalahan yang terjadi di masyarakat hal ini terlihat dari banyaknya aliansi buruh yang mengadakan mogok kerja besar-besaran di beberapa kota beberapa tahun belakangan, hal ini berakibat pada lemahnya implementasi perlindungan hak buruh yang dimana posisi buruh kerap kali di anggap sebagai posisi paling lemah.³ Padahal setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan.

Selain itu dikarenakan banyaknya kebutuhan pokok yang mendesak, sekarang ini begitu banyak perempuan-perempuan yang turut serta menjadi buruh, dimana harus diperhatikan hak-hak yang dimilikinya di dalam lingkup dunia kerja.⁴ Dimana perempuan merupakan indikator keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan, sehingga dapat dianggap sebagai investasi negara. Keberhasilan pemberdayaan perempuan menjadi patok ukuran kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, adil, maju dan sejahtera.⁵

Dalam sudut pandang yang berbeda dimana perempuan memilih untuk tetap bekerja adalah untuk meningkatkan kualitas hidupnya, ketertarikan untuk melakukan sesuatu, ataupun mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya.⁶ Islam sendiri memuliakan, menjaga dan memberi perempuan hak-hak yang tidak dimiliki sebelumnya, dimana diakui hak sosial dan ekonominya.⁷ Maka daripada itu setiap orang sama dibawah hukum tanpa memandang gender dan karakteristik lainnya dalam mewujudkan hak dan kewajibannya untuk memperoleh kehidupan yang layak.⁸

¹ Endah Pujiastuti. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang : Semarang University Press, 2008): 2.

² Agusmida dkk. *Bab-bab Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar : Pustaka Larasan, 2012): 3.

³ Mahdi Bin Achmad Mahfud. *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, (Jawa Timur : CV. R. A De. Rozarie 2014): 12.

⁴ Ayu Sulaeman dan Fadli Andi Natsif. "Ibu Rumah Tangga Pencari Nafkah Perspektif Hukum Positif dan Mazhab Maliki: Studi Kasus Desa Panaikang Kec. Pattalassang, Kab. Gowa." *Shautuna* 2, no. 1 (2021): 93.

⁵ Nurmi Assyurti Djamal. *Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak Buruh Anak dan Perempuan Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Makassar*, (Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2018): 1.

⁶ Rifqa Qur'ani Idris dan Siti Aisyah. "Kesetaraan Gender Terhadap Penempatan Jabatan Struktural Perspektif Hukum Islam." *Shautuna* 2, no. 3 (2021).

⁷ Darsul S. Puyu. "Wawasan Baru Kritik Dan Fiqh Al-Hadis Mengenai Karakter Penciptaan Perempuan." *Al-Risalah* 15, no. 2 (2015): 253.

⁸ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 27 Ayat (2).

Selain itu, pengawasan bagi para pengusaha oleh pemerintah daerah setempat dapat mempengaruhi tanggung jawab pengusaha dalam memberikan penjaminan bagi buruh terkhususnya bagi buruh perempuan. Peran Pemerintah dalam hal ini, dinilai sangat penting guna melindungi hak-hak para buruh sehingga mereka diberikan penjaminan yang layak sesuai dengan hak lahiriah yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Pemerintah juga harus mempertanggungjawabkan perlindungan bagi warga negaranya baik itu dalam hal penjaminan dalam lingkup dunia kerja, hal ini bukan hanya menjadi beban tersendiri bagi pengusaha atau pemberi kerja juga andilnya pemerintah dalam melakukan pengawasan bagi tenaga kerja.

Upaya perlindungan terhadap pekerja meliputi beberapa aspek termasuk di dalamnya yaitu perlindungan hukum, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan juga perlindungan teknis. Dimana penegasan terkait hak buruh dan pekerjaannya merupakan upaya yang dilakukan pemerintah guna mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya.⁹ Tidak hanya pengusaha dalam sektor besar dalam usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) juga sepatutnya mendapatkan pengawasan yang sama. Hal ini dilakukan agar buruh dapat dijaga hak-haknya sesuai dengan kapasitasnya. Sehingga tak ada penyimpangan hak yang dapat terjadi bagi para buruh dari berbagai sektor manapun.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif, Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang berupa jawaban dari hasil wawancara dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal dan dokumen pendukung lainnya.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 yang mana harus dilakukan dan dibuatkan aturan khusus yang bertujuan untuk melindungi hak-haknya, apabila perempuan akan dipekerjakan sebagai buruh disuatu perusahaan, dikarenakan ketidakadilan gender sering terjadi di mana saja. Dalam kegiatan

⁹ Nurul Pratiwi, Kurniati, dan Ashabul Kahpi. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Tengah Pandemi Covid-19." *Siyasatuna* 2, no. 3 (2021): 747.

¹⁰ Rahmiati. *Terampil Menulis Karya Ilmiah*. (Makassar: Alauddin University Press, 2012): 30-43.

ketenagakerjaan banyak terdapat aspek yang saling berkaitan di dalamnya, terdapat serangkaian aturan untuk mengatur dan mewadahnya adanya tenaga kerja perempuan.¹¹ Dalam hal ini dapat kita lihat pada peraturan yang mengatur yakni terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, semua hal terkait tenaga kerja termuat dalam Undang-Undang tersebut.

Buruh di UMKM, baik buruh perempuan telah menjadi tanggungan Dinas Ketenagakerjaan. Hal ini dituturkan oleh Kepala Bidang Hubuningan Industri dan Jaminan Sosial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pinrang, bahwasanya:

“UMKM merupakan sebuah industri, meskipun secara teknis di dalamnya diurai oleh Dinas Koperasi dan UMKM tapi terkait dengan pemberdayaan buruhnya, pihak Dinas Ketenagakerjaan yang melakukan pengontrolan. Karena UMKM bukan sekedar penjual makanan atau minuman saja, ada juga yang bergerak di industri rumah tangga. Contohnya UKM 88 Marijo. Memiliki banyak buruh, termasuk buruh perempuan. Maka dari itu pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memberikan penjelasan terkait dengan hak buruh perempuan dan anak kepada pengusaha. Dan adapun mengenai teknis dan hal lainnya yang lebih lanjut, hal tersebut merupakan bagian dari Dinas Koperasi dan UMKM.”¹²

Terkait dengan adanya UMKM yang besar di Kabupaten Pinrang, maka tidak dapat dipungkiri adanya penggunaan tenaga buruh yang diantaranya terdapat pula buruh seorang perempuan dalam usaha yang sedang dijalankan. Dalam wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang Hubungan Industri Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pinrang, yang mengutarakan bahwa.

“Selama melakukan pelaksanaan industri tidak ada perlakuan diskriminasi terhadap buruh perempuan sama sekali dan mereka telah mempertanyakan hal tersebut pada setiap buruh perempuan dan terkait dengan masalah cuti melahirkan pada buruh perempuan juga diberikan pada setiap industri, baik dalam UMKM sekalipun, Adapun teknis pengupahan pada buruh perempuan yang di beri cuti dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.”¹³

Kondisi tersebut telah sejalan dengan ketentuan Pasal 79 Ayat (5) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja¹⁴. Hal tersebut ditegaskan oleh Dina, salah seorang buruh perempuan yang menyampaikan:

“Terkait dengan pemberian cuti melahirkan ataupun datang bulan telah di atur dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Dimana buruh tetap di berikan upah

¹¹ Sippah Chotban dan Azis Kasim. “Ketidakadilan Gender Perspektif Hukum Islam.” *Al-Risalah* 20, no 1, (2020): 29.

¹² Ety Herawati, Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, wawancara, Pinrang, 1 Nopember 2021.

¹³ Ety Herawati, Wawancara, Pinrang, 01 Nopember 2021.

¹⁴ Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 79 Ayat (5).

meskipun hanya terhitung setengah dari gaji yang biasanya mereka terima, namun gaji tersebut juga layak dan dapat digunakan untuk kehidupannya.”¹⁵

Selain itu, menurut Rahmat Ramadhan seorang buruh yang bekerja di salah satu pertokoan di Kabupaten Pinrang mengatakan:

*“Buruh perempuan di tempat kerjanya diberi keamanan dan kenyamanan, bahkan para buruh perempuan di tokonya yang mendapatkan shift malam akan diantarkan pulang ke rumahnya menggunakan fasilitas kantor. Bahkan di toko tempatnya bekerja pun menyediakan kamar mandi terpisah untuk buruh perempuan.”*¹⁶

Selain itu, guna mewujudkan penghidupan yang layak juga diatur bahwasanya penetapan kebijakan pengupahan diatur oleh pemerintah pusat. Namun dalam hal ini, Mariyani Pandin mengatakan bahwasanya

*“Pengupahan bagi buruh di UKM 88 Marijo tidaklah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang di tetapkan oleh pemerintah Kabupaten Pinrang yang berkisar Rp. 3.000.000- Rp. 3.500.000.”*¹⁷ hal ini sebenarnya telah sesuai dengan aturan dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang termuat dalam pasal 90B ayat (1) dan (2) bahwasanya upah minimum yang dimaksud dalam pasal 88C dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil dan Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan buruh perusahaan.”¹⁸

Perlindungan hukum adalah segala daya dan upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan untuk mengusahakan pengamanan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi sebagaimana yang telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dimana hak-hak asasi manusia merupakan hak yang secara hakiki telah dimiliki sejak lahir.¹⁹ Terkait dengan upaya pemerintah dalam melindungi hak buruh perempuan, adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pinrang, dalam wawancara yang dilakukan, beliau menuturkan bahwasanya:

*“Pemerintah melakukan pengawasan dan pembinaan tenaga kerja, maupun pengadaan jaminan sosial kepada setiap buruh yang bekerja termasuk buruh perempuan.”*²⁰

Hal ini telah sesuai dengan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain itu dengan menerapkan peraturan perundang-undangan

¹⁵ Dina, Buruh UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, 8 Nopember 2021.

¹⁶ Rahmat Ramdhan, Buruh Toko KIKO Kabupaten Pinrang, wawancara, 18 Nopember 2021.

¹⁷ Mariyani Pandin, Pengusaha UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, 7 Nopember 2021.

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 90B Ayat (1) dan (2).

¹⁹ Anisa Che Ngah dan Abdul Rahman. “Respon Pemerintah Terhadap Hak Asasi Anak Dalam Konvensi Internasional.” *al-Daulah* 3, no.2 (2014).

²⁰ Etty Herawati, wawancara, Pinrang, 3 Nopember 2021.

ketenagakerjaan telah menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan buruh.²¹ Hal ini dikarenakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan fokus dana rah pembangun di bidang hubungan kerja.²²

Bersandarkan wawancara yang dilakukan pada pemilik usaha mengenai sistem jam kerja yang diterapkan kepada para buruh di UMKM 88 Marijo, dimana beliau memberi keterangan bahwasanya:

“Buruh perempuan bekerja mulai pukul 9.00 pagi hingga pukul 17.00 sore, namun jika bahan baku lebih maka para buruh akan lembur hingga pukul 19.30 dan tidak ada buruh yang bekerja melebihi jam kerja tersebut.”²³

Mengenai hak penjaminan keselamatan kerja, tentang penjaminan atau pemberian BPJS, hal ini belum dilakukan secara merata oleh UMKM, seperti halnya UMKM 88 Marijo. Seperti yang dikatakan dalam wawancara dengan pemilik usaha UMKM 88 Marijo bahwasanya:

“Untuk pemberian jaminan kesehatan, berupa BPJS belum ada, karena buruh yang tidak setuju dengan hal tersebut, namun ada 3 buruh yang saat ini memiliki BPJS dikarenakan bersedia untuk memiliki Jaminan maka dari itu pihak pengusaha memberikan ketiga buruh tersebut.”²⁴

Sedangkan, dari wawancara yang dilakukan dengan salah seorang buruh terkait dengan pengadaan jaminan kesehatan, melalui program BPJS. Wawancara yang dilakukan dengan Nurlina, seorang buruh perempuan, beliau mengatakan bahwa:

“Dirinya sendiri memiliki Jaminan Sosial berupa BPJS namun, ada beberapa buruh perempuan yang menolak dibuatkan BPJS karena pertimbangan gaji yang sedikit yang dipotong untuk keperluan BPJS. Namun, hal tersebut kembali kepada masing-masing pribadi. Pertimbangan adanya BPJS dibutuhkan saat terjadi kecelakaan di dalam dunia kerja, ataupun karena sebab yang lain.”²⁵

Upah/gaji merupakan suatu pokok topik ketenagakerjaan yang paling sering ditanyakan oleh pekerja. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara mencakup upah minimum, struktur dan skala upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja/tidak melakukan pekerjaan dikarenakan alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah.²⁶ Hal-hal

²¹ Muhammad Anis. “Tinjauan Yuridis Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar.” *Al-Qadau* 4, no.2 (2017).

²² Ashar Sinelele. “Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan dengan Tenaga Kerja Di Kota Makassar.” *Al-Daulah* 7, no. 1 (2018): 83.

²³ Mariyani Pandin, wawancara, 7 Nopember 2021.

²⁴ Mariyani Pandin, wawancara, 7 Nopember 2021.

²⁵ Nurlina, Buruh UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, 8 Nopember 2021.

²⁶ Muhammad Asbar dan Abdi Wijaya. “Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat.” *Shautuna* 2, no.2 (2021): 502.

tersebut dapat diperhitungkan dengan upah atau sebagai pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan salah seorang buruh perempuan terkait dengan gaji yang diberikan kepadanya. Wawancara dilakukan dengan Emalina,

“Mengenal masalah penghasilan sudah dibicarakan sebelum mulai masuk kerja dan jika bahan baku yang tersedia dari biasanya, gajinya pun bisa lebih besar.”²⁷

Terkait dengan kebebasan beragama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, dalam kewajiban menjalankan kewajiban beragama. Perusahaan yang memiliki jumlah buruh yang banyak dan beragama Islam dibangun masjid yang representative guna menampung pelaksanaan ibadah seperti shalat Jum’at. Sementara di beberapa bagian gedung tersedia juga mushala yang dapat menampung jumlah orang terbatas.

KESIMPULAN

Implementasi Hak Buruh Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja di UMKM Kabupaten Pinrang terlaksana sesuai dengan aturan yang diatur dalam Undang-undang. Upaya pemerintah maupun pengusaha dalam pemenuhan hak buruh perempuan telah dilakukan dengan memberikan perlindungan kerja, memberikan upah dan memberikan kesejahteraan kerja (Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan) bahkan buruh mengupayakan diri secara personal untuk melindungi hak-haknya sesuai Standar Operasional (SOP) maupun kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Anis, Muhammad. “Tinjauan Yuridis Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar.” *Al-Qadau* 4, no.2 (2017).

Asbar, Muhammad dan Abdi Wijaya. “Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat.” *Shautuna* 2, no.2 (2021).

Chotban, Sippah dan Azis Kasim. “Ketidakadilan Gender Perspektif Hukum Islam.” *Al-Risalah* 20, no 1, (2020).

Idris, Rifqa Qur’ani dan Siti Aisyah. “Kesetaraan Gender Terhadap Penempatan Jabatan Struktural Perspektif Hukum Islam.” *Shautuna* 2, no. 3 (2021).

Pratiwi, Nurul, Kurniati, dan Ashabul Kahpi. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Tengah Pandemi Covid-19.” *Jurnal Siyasatuna* 2, no. 3 (2021).

²⁷ Emalina, Buruh UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, 8 Nopember 2021.

- Puyu, Darsul S. "Wawasan Baru Kritik Dan Figh Al-Hadis Mengenai Karakter Penciptaan Perempuan." *Al-Risalah* 15, no. 2 (2015): 253.
- Ngah, Anisa Che dan Abdul Rahman. "Respon Pemerintah Terhadap Hak Asasi Anak Dalam Konvensi Internasional." *al-Daulah* 3, no.2 (2014).
- Sinelele, Ashar. "Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan dengan Tenaga Kerja Di Kota Makassar." *Al-Daulah* 7, no. 1 (2018).
- Sulaeman, Ayu dan Fadli Andi Natsif. "Ibu Rumah Tangga Pencari Nafkah Perspektif Hukum Positif dan Mazhab Maliki: Studi Kasus Desa Panaikang Kec. Pattallassang, Kab. Gowa." *Shautuna* 2, no. 1 (2021).

Buku

- Agusmida dkk. *Bab-bab Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Mahfud, Mahdi Bin Achmad. *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, Jawa Timur: CV. R. A De. Rozarie 2014.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Rahmiati. *Terampil Menulis Karya Ilmiah*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.

Skripsi/Tesis/Disertasi

- Djamal, Nurmi Assyurti. *Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak Buruh Anak dan Perempuan Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Makassar*, Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2018.

Peraturan

- Republik Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Wawancara

- Emalina, Buruh UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, Pinrang, tanggal 8 Nopember 2021.
- Etty, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, wawancara, Pinrang, tanggal 1 Nopember 2021.
- Dina, Buruh UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, Pinrang, tanggal 9 Nopember 2021.
- Mariyani, Pemilik Usaha UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, Pinrang, tanggal 7 Nopember 2021.
- Nurlina, Buruh UKM 88 Marijo Kabupaten Pinrang, wawancara, Pinrang, tanggal 8 Nopember 2021.
- Rahmat, Buruh Toko KIKO Kabupaten Pinrang, wawancara, Pinrang, tanggal 18 Nopember 2021.