

**IMPLEMENTASI KENAIKAN UPAH BERKALA DENGAN  
MEMPERHATIKAN TINGKAT INFLASI, EVALUSI, KEMAMPUAN  
PERUSAHAAN, LINGKUNGAN DAN KENAIKAN UMSP DITINJAU DARI  
HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**<sup>1</sup> Abdul Aziz**

<sup>1</sup> Universitas Pamulang

**Email:** abdul.aziz5774@gmail.com

**ABSTRAK**

Perkembangan industri dan dunia usaha saat ini telah banyak mengalami perubahan, pertumbuhan dan inovasi. Selain itu, industri-industri ini bersaing satu sama lain. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian menjelaskan “Industri adalah segala kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah dan/atau memanfaatkan sumber daya industri untuk menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri.” Sektor industri dapat dikatakan sebagai penyuplai dana atau anggaran bagi negara yang bersangkutan melalui pajak yang dibayarkan kepada negara. Industri manufaktur diperkirakan mampu meningkatkan ekspor hingga 25 triliun rupiah dalam satu tahun. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa industri manufaktur merupakan sektor yang memberikan kontribusi penting terhadap perekonomian nasional. Jika terjadi permasalahan, tidak menutup kemungkinan akan mengganggu produktivitas atau pergerakan industri manufaktur, sehingga tidak menutup kemungkinan juga akan mengganggu sumber pendapatan negara. Pemberian gaji, penanaman rasa memiliki, dan pemberian reward di luar gaji diharapkan dapat menumbuhkan motivasi intrinsik dalam diri setiap pegawai. Agar para pegawai dapat terus termotivasi untuk berkontribusi dalam mendukung, mengembangkan atau menjaga kelangsungan hidup perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat daripada meminta kenaikan gaji.

**Kata kunci:** Pegawai; Gaji; Pekerja

**ABSTRACT**

*The development of industry and the business world today has undergone many changes, growth and innovation. In addition, these industries compete with each other. Law of the Republic of Indonesia Number 3 of 2014 concerning Industry explains that "Industry is all economic activities that process raw materials and/or utilize industrial resources to produce goods that have added value or higher benefits, including industrial services." The industrial sector can be said to be a supplier of funds or budgets for the country concerned through taxes paid to the state. The manufacturing industry is estimated to be able to increase exports by up to 25 trillion rupiah in one year. Based on the explanation above, it can be said that the manufacturing industry is a sector that makes an important contribution to the national economy. If a problem occurs, it is possible that it will disrupt the productivity or movement of the manufacturing industry, so it is also possible that it will disrupt the country's source of income. Providing salaries, instilling a sense of belonging, and providing rewards outside of salary are expected to foster intrinsic motivation in each employee. So that employees can continue to be motivated to contribute to supporting, developing or maintaining the survival of the company amidst increasingly*

*tight competition rather than asking for a salary increase.*

**Keywords:** *Employee; Salary; Worker*

## **A. Pendahuluan**

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang Pasal 1 point (5) Transaksi Keuangan Mencurigakan (TKM) merupakan Transaksi Keuangan yang menyimpang dari profil, karakteristik, atau kebiasaan pola transaksi yang dilakukan oleh Pengguna Jasa yang patut diduga dilakukan dengan tujuan untuk menghindari pelaporan transaksi yang bersangkutan. Upaya pencegahan dan pemberantasan kejahatan transnasional merupakan suatu hal yang sangat penting, dimana harus meletakkan kesadaran dari diri sendiri untuk ikut berpartisipasi di dalam upaya penecagahannya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang memberikan kerangka dan mekanisme kepatuhan bagi pihak-pihak yang kemudian disebut dengan Pihak Pelapor. Ketentuan tersebut terdapat di dalam Pasal 1 angka 11 mengatur bahwa pelapor adalah setiap orang yang menurut Undang-Undang ini wajib menyampaikan laporan kepada PPATK.

Setiap orang yang menjadi pihak pelapor diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 tentang Pihak Pelapor dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang yang terdapat di dalam Pasal 3 yaitu seperti Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah yang selanjutnya disebut (PPAT). Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) dalam kewenangannya membuat akta autentik seringkali dilibatkan dalam upaya kejahatan transaksi keuangan mencurigakan atau pencucian. Maka dari itu sebagai profesi yang bergerak di bidang hukum, Notaris dan pejabat pembuat akta tanah (PPAT) memiliki kewajiban untuk melakukan pendampingan dan verifikasi identitas pihak yang menggunakan jasanya (Oke Sonia & Farma Rahayu, 2023).

Dalam melakukan pendampingan dan verifikasi identifikasi identitas, Notaris dan pejabat pembuat akta tanah (PPAT) sebagai profesi yang diwajibkan oleh Undang-Undang menjadi pihak pelapor, oleh karenanya pendekatan yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan Prinsip Mengenali Pengguna jasa (PMPJ). Kewajiban menerapkan Prinsip Mengenali Pengguna Jasa selanjutnya disebut PMPJ terdapat di

dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 tentang Pihak Pelapor dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang, serta harus membentuk Badan Pengawas dan Pengaturan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang.

Pengaturan tersebut disusun dengan dasar pertimbangan yang cermat. Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) diwajibkan untuk menerapkan prinsip mengenali pengguna jasa (PMPJ) dan bertindak sebagai pihak pelapor. Hal ini disebabkan oleh peran krusial yang dimiliki oleh notaris dan PPAT dalam transaksi serta pembuatan akta otentik yang diminta oleh klien atau pihak yang datang untuk konsultasi. Dalam prakteknya di lapangan, Notaris dan PPAT kerap kali menjadi perhatian dari aparat penegak hukum, mengingat adanya risiko yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam profesinya. Meskipun tidak semua notaris dan PPAT menghadapi tantangan serupa, namun dalam menjalankan profesinya, mereka harus senantiasa berhati-hati (Safitri et al., 2023). Sebagai contoh konkret, peristiwa yang terjadi pada kasus mantan pejabat daerah Kabupaten Cirebon periode 2014-2018 menunjukkan bahwa mantan pejabat daerah tersebut terlibat dalam tindak pidana korupsi, yakni gratifikasi dan suap, dengan melibatkan Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT). Keterlibatan mereka adalah dalam transaksi pembelian tanah dan bangunan, serta akuisisi kendaraan yang diperoleh sebagai hasil dari pelanggaran hukum tersebut. Dari permasalahan di atas tersebut, sehingga memberikan contoh bahwa resiko yang di hadapi oleh notaris dan PPAT tidak tanggung tanggung, dimana Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) dapat dilibatkan dalam persidangan baik menjadi saksi ataupun turut terduga dalam suatu kasus yang sedang berjalan di pengadilan (Nufus, 2023).

Maka dari itu tentu Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) haruslah mendapatkan jaminan perlindungan hukum dalam praktiknya membuat akta otentik ketika berhadapan dengan klien yang tidak mempunyai itikad baik, salah satunya ialah seperti harus adanya jaminan perlindungan hukum bagi Notaris dan pejabat pembuat akta tanah (PPAT) yang diwajibkan oleh Undang-Undang menjadi pihak pelapor atas adanya tindak pidana pencucian uang atau transaksi keuangan mencurigakan. Sebagaimana diketahui PerUndang-Undangan yang mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pihak yang melaporkan adanya suatu kejahatan adalah Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban.

Namun Undang-Undang tersebut tidak menjelaskan prosedur tata cara, aturan teknis dan tidak memberikan penjelasan lebih jelas terkait sejauh mana jaminan perlindungan terhadap Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) sebagai pelapor adanya dugaan tindak pidana pencucian uang. Kemudian perlindungan hukum bagi Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) sebagai pihak pelapor seharusnya di atur lebih jelas guna menghindari belum jelasnya makna dan penjelasan yang detail mengenai pengaturan tentang kewajiban Notaris di dalam undang undang jabatan Notaris dan PPAT di dalam Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis mencantumkan permasalahan adalah:

1. Bagaimana Implementasi Kenaikan Upah Berkala Dengan memperhatikan Tingkat Inflasi, Evaluasi, Kemampuan Perusahaan, Lingkungan Dan Kenaikan UMSP Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan?
2. Apakah hambatan Kenaikan Upah Berkala Dengan memperhatikan Tingkat Inflasi, Evaluasi, Kemampuan Perusahaan, Lingkungan Dan Kenaikan UMSP Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Implementasi Kenaikan Upah Berkala Dengan memperhatikan Tingkat Inflasi, Evaluasi, Kemampuan Perusahaan, Lingkungan Dan Kenaikan UMSP Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui hambatan Kenaikan Upah Berkala Dengan memperhatikan Tingkat Inflasi, Evaluasi, Kemampuan Perusahaan, Lingkungan Dan Kenaikan UMSP Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.

### **D. Metode Penelitian**

Penelitian adalah kegiatan atau cara yang bertujuan penelitian tersebut, berjalan dengan baik, maka berjalannya dengan baik pada penelitian ini berasal dari pemikiran dalam mengungkapkan gagasan, serta pada saatnya nanti memberikan keilmuan baru pada pembaca selanjutnya.

#### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta

apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>1</sup> Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>2</sup> Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

## **2. Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari dokumen internal perusahaan terkait kebijakan kenaikan upah berkala, laporan keuangan perusahaan, data tingkat inflasi dari instansi pemerintah, serta hasil wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan. Selain itu, referensi berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan data Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) juga dianalisis untuk melihat kesesuaian kebijakan dengan regulasi yang berlaku.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi dokumen untuk memperoleh data kebijakan kenaikan upah, wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan untuk mendapatkan perspektif terkait implementasi kebijakan, serta observasi langsung untuk memahami kondisi lingkungan kerja. Selain itu, dilakukan kajian literatur terhadap regulasi ketenagakerjaan dan data inflasi sebagai acuan analisis.

## **E. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Implementasi Kenaikan Upah Berkala Dengan memperhatikan Tingkat Inflasi, Evaluasi, Kemampuan Perusahaan, Lingkungan Dan Kenaikan UMSP Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan**

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia kerja karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Pegawai membutuhkan upah untuk

---

<sup>1</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 126

<sup>2</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 134

memenuhi kebutuhannya, sebaliknya lembaga keuangan memberikan upah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjaga loyalitasnya dalam bekerja. Penjelasan mengenai sistem pengupahan di grup Yamaha merupakan hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala HRD, karyawan senior dan junior serta beberapa karyawan lainnya.

Pekerja berhak menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan berdasarkan pengorbanan tenaga dan pikiran selama bekerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditentukan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya selama bekerja dan /atau layanan yang telah disediakan. atau akan melakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kebijakan pengupahan dan penyusunan struktur skala pengupahan dirumuskan dalam Rapat Tahunan yang realisasinya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Perkiraan struktur upah dirancang dalam rencana pengembangan Grup PT. XX pada awal tahun, yang realisasinya didasarkan pada pendapatan riil perusahaan, untuk memenuhi rasio keseimbangan keuangan. Kebijakan pengupahan meliputi gaji pokok bulanan, tunjangan makan dan transportasi, besaran upah sesuai jabatan dan tunjangan. Upah merupakan pengganti kontribusi tenaga dan jasa pegawai kepada lembaga usaha. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara pekerja dan lembaga usaha, dalam konteks hubungan timbal balik yang dilandasi oleh pemenuhan hak dan kewajiban. Pegawai mempunyai kewajiban untuk memberikan kontribusi terhadap kemajuan lembaga usaha, sebaliknya lembaga usaha juga mempunyai kewajiban untuk memberikan kompensasi yang layak kepada pegawai.

Dasar hukum pengupahan juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemberian upah menunjukkan bahwa pekerja dan lembaga dunia usaha terikat oleh komitmen dan kepentingan yang saling bersinergi. Instansi usaha perlu memberikan upah kepada pegawainya untuk menjaga loyalitas pegawai dan produktivitas kerja, sedangkan pegawai merasa bahwa upah yang diterimanya juga ditentukan oleh seberapa besar kontribusinya terhadap kemajuan lembaga usaha tempatnya bekerja. Upah hendaknya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan kontrak. Upah tidak dapat dihindari, mengingat pengusaha tidak dapat memenuhi kebutuhan operasional lembaga

usaha tanpa bantuan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan pendapatan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Upah memegang peranan penting dan merupakan salah satu ciri dari suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum. Oleh karena itu, pemerintah ikut serta dalam penanganan pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

PT. XX kendali dalam menerapkan struktur skala upah dipicu oleh berbagai hal antara lain ketidaktahuan pimpinan terhadap peraturan pemerintah Indonesia, pemilik asing yang membuat standar sendiri berdasarkan peraturan yang ada di perusahaan induk/pusat yang dokumennya bukan dari negara Indonesia kurang keberanian. Manajemen dalam menjelaskan peraturan Indonesia kepada pemilik dan kurangnya pengawasan dari instansi terkait mengenai hal tersebut.

## **2. Hambatan Kenaikan Upah Berkala Dengan memperhatikan Tingkat Inflasi, Evaluasi, Kemampuan Perusahaan, Lingkungan Dan Kenaikan UMSP Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.**

Penelitian ini berfokus pada hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan dalam implementasi kebijakan kenaikan upah berkala, dengan mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal. Salah satu hambatan utama yang akan dianalisis adalah pengaruh tingkat inflasi terhadap kemampuan perusahaan dalam memberikan kenaikan upah. Inflasi yang tinggi dapat menurunkan daya beli pekerja, namun di sisi lain, perusahaan mungkin merasa terhambat dalam memberikan kenaikan upah yang sesuai dengan inflasi karena tekanan biaya operasional yang meningkat.

Selanjutnya, evaluasi internal perusahaan menjadi salah satu faktor yang menentukan sejauh mana kenaikan upah berkala dapat dilaksanakan. Dalam hal ini, hambatan yang mungkin muncul adalah ketidakmampuan perusahaan untuk mengidentifikasi secara tepat evaluasi kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai dasar pemberian kenaikan upah. Tanpa sistem evaluasi yang baik, perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam merumuskan kebijakan kenaikan upah yang adil dan sesuai dengan

kontribusi masing-masing karyawan.

Kemampuan perusahaan dalam memberikan kenaikan upah berkala juga dipengaruhi oleh kondisi keuangan dan profitabilitas yang ada. Hambatan terkait dengan hal ini dapat berupa keterbatasan anggaran yang dimiliki perusahaan, terutama pada sektor-sektor yang mengalami penurunan pendapatan atau kesulitan finansial. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara memberikan kenaikan upah kepada karyawan dan mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan.

Faktor lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kebijakan kenaikan upah. Salah satu hambatan yang bisa terjadi adalah ketidakcocokan antara kebijakan kenaikan upah dan kondisi sosial ekonomi di lingkungan sekitar perusahaan. Misalnya, di daerah dengan tingkat pengangguran yang tinggi atau daya beli rendah, perusahaan mungkin menghadapi tekanan dari karyawan yang menginginkan kenaikan upah yang lebih besar, namun perusahaan harus mempertimbangkan kondisi ekonomi yang lebih luas.

Kenaikan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) menjadi faktor tambahan yang harus diperhatikan perusahaan dalam merumuskan kebijakan kenaikan upah berkala. UMSP yang ditetapkan oleh pemerintah daerah dapat menjadi acuan, namun hambatan muncul apabila perusahaan merasa kesulitan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan, terutama jika UMSP tersebut lebih tinggi daripada kemampuan perusahaan untuk membayar gaji. Hal ini dapat menciptakan ketegangan antara kepatuhan terhadap regulasi dan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan daya saing.

Terakhir, hambatan terkait dengan hukum ketenagakerjaan menjadi isu penting yang perlu dianalisis dalam penelitian ini. Perusahaan harus mematuhi peraturan yang berlaku dalam memberikan kenaikan upah, dan pelanggaran terhadap ketentuan hukum bisa berisiko menimbulkan konflik hukum, seperti tuntutan dari karyawan atau pihak serikat pekerja. Penelitian ini akan mengidentifikasi sejauh mana perusahaan memahami dan mengimplementasikan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam kebijakan kenaikan upah, serta bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat menjadi hambatan atau pendorong dalam proses tersebut.

## **F. Kesimpulan**

Pelaksanaan penyusunan Struktur Skala Upah pada PT. XX belum berjalan



sempurna sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam pasal 90 ayat (3) yang berbunyi “tata cara pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan keputusan menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala pengupahan. PT. XX merupakan perusahaan asing yang tidak mengetahui secara detail peraturan di dalamnya. Republik Indonesia Perusahaan beranggapan jika digaji cukup sesuai upah minimum maka mereka mematuhi peraturan tanpa mempertimbangkan nilai keadilan di dalamnya. Padahal kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk penghargaan terhadap karyawan itu sendiri. Dimana karyawan merasa dihargai maka rasa memilikinya terhadap perusahaan akan tinggi sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Salah satu kendala penyusunan struktur skala pengupahan di PT. XX adalah belum adanya peraturan tegas yang dibuat oleh pemerintah karena kurangnya pengawasan dari instansi terkait mengenai hal tersebut. Struktur dan skala pengupahan masih dianggap sebagai hal sepele yang tidak terlalu penting meskipun sebenarnya telah diciptakan sedemikian rupa untuk menjamin nilai keadilan. Kemudian sistem skala upah di PT. XX tidak diterapkan. Hal ini juga disebabkan oleh kurangnya pengetahuan pekerja mengenai struktur skala pengupahan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang struktur skala pengupahan. Peraturan pemerintah PT. XX mengenai pengupahan berdasarkan UMR telah diterapkan dengan baik. Mengenai struktur skala gaji pada tingkat pengawasan ke atas dapat dikatakan berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan pemerintah dan mengikuti metode pemerinkkatan yang sederhana.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi Miru & Sutarman Yodo, ( 2017) *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Republik Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* , Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Tangerang Selatan: Unpam Press, 201
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002
- Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta : PT Bina Aksara, 1987
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, Jakarta :

- Erlangga, 2016
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga, 2016
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat, 2016
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011
- Sudarto, *Metodelogi Penelitian Filsafat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 201
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2013
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Umar Solahudin, Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Agraria, *Jurnal Dimensi*, Vol. 10 No. 2, November 2017.