

**TINJAUAN HUKUM KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA
PERSEKUTUAN KOMANDITER JK ABADI JAYA
BERKEDUDUKAN DI BOJONEGORO BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 *JUNCTO* UNDANG- UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020**

HERAWATI, SH., MH

Fakultas Hukum Universitas Bojonegoro
Jl. Lettu Suyitno No. 2 Kalirejo Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro
Jawa Timur 62119

ABSTRAK

Berdasarkan Observasi di Desa Talok Kecamatan Kalitidu Kabupaten Bojonegoro terdapat pengusaha yang bergerak dalam perdagangan dan jasa. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga. Sehingga pekerja yang bekerja adalah keluarga sendiri dan warga sekitar, perusahaan bekerjasama dengan beberapa perusahaan lain. Terdapat suatu permasalahan yang mengakibatkan keterlambatan gaji dan pengurangan gaji pekerja, keterlambatan itu terjadi karena permasalahan kerjasama antara perusahaan yang mengalami masalah.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Apa saja faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja, Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja, Bagaimana cara penyelesaian akibat dari keterlambatan pembayaran upah pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apa saja faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja, untuk mengetahui Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja, dan untuk mengetahui Bagaimana cara penyelesaian akibat dari keterlambatan pembayaran upah pekerja.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah melakukan negoisasi atau mediasi diantara kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja. Direktur memberitahukan berita kepada pekerja jika akan ada keterlambatan pembayaran upah, dikarenakan tagihan belum terbayar, selanjutnya direktur memberikan janji akan di bayarkan selambat lambatnya satu minggu terhitung dari tanggal yang di tentukan atau tanggal pekerja memperoleh upah.

Kata Kunci: Hukum, Keterlambatan Pembayaran Upah

A. LATAR BELAKANG

Aktivitas perekonomian tidak dapat terlepas dari adanya hubungan yang erat antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah menjadi sebuah keharusan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja mempunyai arti bahwa pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha, terjadi setelah diadakannya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima gaji/upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar gaji/upah¹.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat dalam berbagai sektor. Salah satu sektor pendukung pertumbuhan perekonomian nasional adalah sektor minyak dan gas. Kegiatan perekonomian pada sektor usaha jasa konstruksi menjadi sangat penting sebagai sarana pendukung pembangunan fasilitas minyak dan gas. Seperti halnya aktifitas bisnis pada umumnya, usaha jasa konstruksi tidak terlepas dari konsep hubungan kerja baik antara pelanggan (*customer*) dengan pengusaha jasa konstruksi/kontraktor maupun antara pengusaha/kontraktor dengan

pekerja. Sebagaimana tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Masalah yang sering muncul kepermukaan dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang berkaitan dengan permasalahan hak-hak pekerja yaitu meliputi hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak. Permasalahan seperti ini timbul dan tidak terlepas dari sifat pengusaha dan pemberi kerja yang adakalanya memperlakukan kemenangan, menyangkut penentuan upah kerja. pekerja mempunyai andil yang sangat besar untuk pengusaha maka sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan upah dengan sesuai dan layak. Pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan pekerja secara semena-mena. Ada kalanya maupun pengusaha yang sangat terbatas sehingga menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja menjadi suatu realita yang sangat dilematis. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja yang dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja telah diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Observasi di Desa Talok Kecamatan Kalitidu Kabupaten Bojonegoro

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), h.53

terdapat pengusaha yang bergerak dalam perdagangan dan jasa. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga. Sehingga pekerja yang bekerja adalah keluarga sendiri dan warga sekitar, perusahaan bekerjasama dengan beberapa perusahaan lain. Terdapat suatu permasalahan yang mengakibatkan keterlambatan gaji dan pengurangan gaji pekerja, keterlambatan itu terjadi karena permasalahan kerjasama antara perusahaan yang mengalami masalah. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka terjadi keterlambatan upah pekerja. Dan akibat adanya pemutusan kontrak dengan perusahaan lain, pemasukan pada penjualan menurun, maka terjadi pengurangan terhadap upah pekerja dengan persetujuan antara pekerja dan perusahaan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan, yaitu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (perusahaan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini nantinya akan digunakan oleh pekerja/buruh untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidupnya dapat sejahtera². Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh diatur dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja”³. Dengan adanya pasal ini membuktikan bahwa keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh merupakan tindakan yang dilarang menurut perundang – undangan. Pada Pasal 1602 KUHPdata, Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), dan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah) menjelaskan bahwa Pengusaha, Perusahaan, atau Pemberi kerja wajib membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan waktu yang diperjanjikan sebelumnya⁴.

Menurut Undang- undang No 11 tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88A ayat (3) Pengusaha wajib membayar upah ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. Mengenai keterlambatan pembayaran upah yang terdapat pada ayat (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan

² Pasal 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

³ Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

⁴ Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1981 tentang *Perlindungan Upah*

pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh⁵. Sehingga dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat berhubungan dengan undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan yang diatur dalam pasal 80 yang berbunyi “Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan diatur dalam : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279). Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Tinjauan Hukum Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Persekutuan Komanditer Jk Abadi Jaya Berkedudukan Di Bojonegoro Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Juncto* Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apa saja faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja oleh CV. JK ABADI JAYA?
2. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja CV. JK ABADI JAYA?
3. Bagaimana cara penyelesaian akibat dari keterlambatan pembayaran upah pekerja?

⁵ Pasal 18A Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Ketenagakerjaan*

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja oleh CV. JK ABADI JAYA
2. Untuk mengetahui sistem pembayaran upah pekerja CV. JK ABADI JAYA
3. Untuk mengetahui cara penyelesaian akibat dari keterlambatan pembayaran upah pekerja

D. KEGUNAAN PENELITIAN

- a. Manfaat Teoritis, diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan Hukum, khususnya Undang- Undang mengenai praktik pembayaran upah kayawan; sebagai bahan pustaka untuk menambah keilmuan.
- b. Manfaat Praktis, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengusaha atau perusahaan dalam menerapkan praktik pembayaran upah pekerjanya; sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian mendalam terhadap permasalahan yang sama pada masa yang akan datang dari aspek yang berbeda.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian secara empiris, Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan

sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta - fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja CV. JK Abadi Jaya

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap Direktur CV. JK Abadi Jaya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterlambatan upah pekerja di CV. JK Abadi Jaya yaitu yang pertama adalah *Cash Inflow* yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan, sehingga dari pihak CV. JK Abadi Jaya tidak bisa membayarkan upah pekerja secara tepat waktu dan mengalami keterlambatan. Yang kedua adalah Arus kas keuangan yang masuk di CV. JK Abadi Jaya tidak stabil, hal ini disebabkan oleh CV. JK Abadi Jaya merupakan perusahaan perdagangan dan jasa, yang artinya hanya akan ada pemasukan jika terdapat proyek atau pekerjaan. Selain itu, apabila di CV. JK Abadi Jaya terdapat pembayaran perdagangan atau jasa yang terlambat, maka akan berakibat pada terlambatnya pembayaran yang dilakukan oleh pemilik kontraktor, sehingga mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah terhadap pekerja. Jadi, kemajuan perusahaan yang dijalani juga

bergantung pada kinerja para pekerjanya. Perlu diketahui juga bahwa arus kas yang masuk di perusahaan tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah pekerja, tetapi juga digunakan untuk kepentingan pembiayaan jasa lainnya yang masih berjalan serta pembiayaan alat alat masak dan lain sebagainya. CV. JK Abadi Jaya merupakan perusahaan kecil yang menjadi Subkontraktor untuk melayani beberapa perusahaan yang berada di proyek pengembangan lapangan unitisasi gas jamparan – tiung biru (JTB).

Bedasarkan penelitian di CV. JK Abadi Jaya peneliti juga menemukan management yang tidak sesuai dengan apa yang didalam struktur organisasi yang tertera. Yang terjadi, direktur perusahaan ikut serta mengurus keuangan dan memegang keuangan sepenuhnya. Maka terjadi penyimpangan yang mengakibatkan uang yang seharusnya diperuntukkan untuk diputar kembali atau untuk modal usaha tecampur dengan uang pribadi direktur.

2. Sistem Pembayaran Upah Pekerja

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi pekerja. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika pekerja merasa puas dengan ketetapan

yang ditetapkan perusahaan, maka pekerja akan menjalankan pekerjaannya dengan maksimal. Akan tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam segala hal kurang maksimal. CV JK. Abadi Jaya didirikan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan agar mempermudah kesempatan bagi warga sekitar bahkan saudara yang tidak mempunyai pekerjaan untuk dapat bekerja. Agar memperoleh kehidupan yang layak bagi diri sendiri dan keluarga.

Sistem pengupahan yang dilakukan CV JK. Abadi Jaya adalah sebagai berikut: (1) Absensi pekerja/pekerja harian yang direkap selama satu bulan oleh admin sebagai penentu data pengupahan, (2) direktur menerima laporan gaji/upah seluruh pekerja, (3) direktur jika menyetujui laporan gaji/upah yang diberikan oleh admin maka direktur memberikan gaji kepada pekerja secara tunai. Tetapi jika direktur tidak menyetujui laporan gaji karyawan maka akan dikoreksi lagi laporan yang di berikan, biasanya disesuaikan dengan waktu bekerja atau jumlah masuk bekerja karyawan. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh CV JK. Abadi Jaya adalah sistem pengupahan tetap, pekerja mendapatkan upah sesuai dengan kinerja/produktivitas. Dalam memberikan upah sebaiknya mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum, Pasal 16 Ayat (1) bahwa Upah Minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja, dengan harapan terwujudnya kebutuhan hidup layak atau terpenuhi sama halnya dengan harapan semua pihak terutama pemerintah yang

menginginkan upah layak untuk keberlangsungan hidup rakyatnya.

CV JK Abadi Jaya berupaya mensejahterakan pekerja dengan memberikan upah sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar upah tersebut dapat membantu kehidupan pekerja dan keluarganya. Sistem yang dipergunakan di CV JK Abadi adalah sistem upah jangka waktu yakni upah diberikan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan. Yakni pekerjaan yang bisa dilakukan menurut jam bekerja akan diberi upah jam-jaman, untuk pekerjaan yang dikerjakan sehari akan mendapatkan upah harian, untuk pekerjaan yang dilakukan sebulan akan mendapatkan upah bulanan⁶.

3. Cara Penelaian Keterlambatan Upah kerja

Solusi yang diambil oleh CV. JK Abadi Jaya dari permasalahan keterlambatan upah pekerja adalah melakukan negoisasi atau mediasi diantara kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja. Mediasi adalah salah satu alternatif penyelesaian suatu permasalahan melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan. Selanjutnya Direktur memberitahukan berita kepada pekerja jika akan ada keterlambatan pembayaran upah, dikarenakan tagihan belum terbayar,

⁶ Wawancara dengan Bpk. Alim Masriyadi CV JK Abadi 7 Juni 2021

kemudian direktur memberikan janji kepada pekerja bahwa upah akan dibayarkan selambat lambatnya satu minggu terhitung dari tanggal yang telah ditentukan atau tanggal pekerja memperoleh upah.

Yang di maksud melakukan negosiasi di atas adalah jalur Bipartit atau perundingan antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”). Jalur atau cara yang dapat tempuh berdasarkan ketentuan UU PPHI dalam upaya penyelesaian perselisihan mengenai hak atas upah adalah:

1. Jalur Bipartit, adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari⁷.
2. Jalur Tripartit, yaitu dengan mendaftarkan ke Suku Dinas atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kabupaten atau kotamadya wilayah tempat kerja⁸.

Selanjutnya setelah terjadi negosiasi atau melalui jalur bipartit, direktur melakukan upaya- upaya untuk membayarkan gaji karyawan terlebih dahulu dengan cara meminjam dari orang- orang terdekat dengan memberikan jaminan salah satu mobil pickup yang dimiliki, agar pekerja tidak terbebani saat bekerja dan memikirkan upah yang belum terbayarkan. Dengan

melakukan peminjaman uang, maka sementara bisa melakukan pembayaran upah karyawan yang sudah bekerja.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Faktor- faktor yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran upah pekerja sebagai berikut: *Cash Inflow* yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan; arus kas yang tidak stabil sehingga mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah terhadap pekerja; struktur organisasi yang kurang jelas dengan adanya rangkap jabatan yang terjadi di CV JK Abadi Jaya.
- b. Sistem pembayaran upah pekerja CV. JK ABADI JAYA dengan menggunakan absensi pekerja/pekerja harian secara manual yang direkap selama satu bulan selanjutnya sebagai penentu data pengupahan; bendahara menerima daftar gaji/upah seluruh pekerja; bendahara memberikan laporan keuangan kepada pimpinan CV mengenai upah para pekerja/pekerja untuk disetujui atau tidak; pimpinan CV jika menyetujui laporan gaji/upah yang diberikan oleh bendahara maka bendahara memberikan gaji kepada pekerja/pekerja secara tunai.
- c. Cara penyelesaian akibat dari keterlambatan pembayaran upah pekerja yaitu solusi yang diambil oleh CV. JK Abadi Jaya mengenai permasalahan keterlambatan upah pekerja adalah melakukan negoisasi

⁷ Pasal 3 ayat (2) tentang UU PPHI

⁸ Pasal 4 ayat (1) tentang UU PPHI

atau mediasi diantara kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja. Direktur memberitahukan berita kepada pekerja jika akan ada keterlambatan pembayaran upah, dikarenakan tagihan belum terbayar, selanjutnya direktur memberikan janji akan di bayarkan selambat lambatnya satu minggu terhitung dari tanggal yang di tentukan atau tanggal pekerja memperoleh upah.

2. Saran

- a. Untuk mencegah keterlambatan pembayaran upah pekerja, maka CV. JK Abadi Jaya supaya mencari pendana atau investor lain untuk bekerja sama dan melalui lembaga pembiayaan yang lebih besar agar dapat menambah modal yang masih sangat kecil dari kebutuhan yang semestinya.
- b. Agar sistem pembayaran upah CV. JK Abadi Jaya bisa memperhatikan absensi yang lebih akurat dan perekapan lebih cepat supaya menggunakan alat bantu absensi elektronik atau fingerprint bukan dengan metode absensi manual.
- c. Perusahaan sebaiknya memperhatikan *Cash flow* dan arus kas yang masuk ke perusahaan secara berkala sehingga dapat mengantisipasi jika terdapat suatu hal yang tidak sesuai dengan apa yang direncanakan.
- d. Salah satu suksesnya perusahaan, dengan adanya sistem organisasi yang teratur dan sesuai dengan tugas. Saran untuk CV. JK Abadi Jaya seharusnya menerapkan struktur organisasi dan menetapkan pekerjaan agar lebih teratur agar tidak terjadi rangkap jabatan.

H. DAFTAR BACAAN

Buku

- Astri Wijayanti, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Basyir Ahmad Azhar, 2000. *Asas-asas Hukum Mu'amalat*. Yogyakarta: UII Press.
- Djumaldji F.X, 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2001. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2001. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak DR Payaman, 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985.

Internet

- Peraturan Perundang-undangan Upah dan Pesangon*, Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006.
- Peraturan Perundang-undangan Upah dan Pesangon*, Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006.
- Malayu, SP, Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.