

Optimalisasi Sumber Daya Manusia Disnakertrans Sebagai Solusi Efektif Dalam Pengawasan THR Perusahaan

Hilma Harmen¹ Joanna Brigitta S² Helda Anggraini³ Ummi Fadillah Tambunan⁴ Rahma Alya⁵ Aurel Ramadhanti Surya⁶ Dhea Gysela Marpaung⁷ Halwa Zahra Ain Harahap⁸
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,
Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Email: hilmaharmen@unimed.ac.id¹ joannabrigitta2006@gmail.com²
heldaanggraini82@gmail.com³ fadillahummi804@gmail.com⁴ alya021005@gmail.com⁵
aurelramadhanti0310@gmail.com⁶ dheamarpaung14@gmail.com⁷
zahrahalwa183@gmail.com⁸

Abstract

This study aims to analyze the impact of the limited number of labor inspectors on the effectiveness of supervising the payment of Holiday Allowance (THR) in DKI Jakarta. In addition, this study also identifies factors that influence the level of company compliance in fulfilling the obligation to pay THR. The research method used is a qualitative method with a literature study approach that analyzes regulations related to THR and the existing conditions of labor supervision. The results show that the limited number of supervisory personnel causes many violations of THR payments to go undetected, so workers do not get their rights according to regulations. Other factors contributing to this problem are the manual supervision system, companies' lack of understanding of the regulations, and companies' financial constraints. As a solution, this study proposes increasing the number of labor inspectors, implementing a digital surveillance system, and educating companies on regulations to improve compliance in THR payments.

Keywords: Labor Inspection, Holiday Allowance, Company Compliance, Digital Surveillance System, Human Resource Management

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis dampak keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan terhadap efektivitas pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) di DKI Jakarta. Selain itu, analisis ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur yang menganalisis regulasi terkait Tunjangan Hari Raya serta kondisi pengawasan ketenagakerjaan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tenaga pengawas yang terbatas menyebabkan banyak pelanggaran pembayaran Tunjangan Hari Raya tidak terdeteksi, sehingga pekerja tidak mendapatkan hak mereka sesuai peraturan. Faktor lain yang berkontribusi terhadap permasalahan ini adalah sistem pengawasan yang masih manual, kurangnya pemahaman perusahaan terhadap regulasi, serta kendala finansial perusahaan. Sebagai solusi, analisis ini mengusulkan peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan, penerapan sistem pengawasan digital, serta edukasi regulasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kepatuhan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya.

Kata Kunci: Pengawasan Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya, Kepatuhan Perusahaan, Sistem Pengawasan Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Tunjangan Hari Raya adalah pendapatan non-upah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan. Pemberian Tunjangan Hari Raya bertujuan untuk membantu pekerja dalam memenuhi kebutuhan mereka selama perayaan hari raya (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2016). Regulasi terkait Tunjangan Hari Raya diatur dalam

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, yang mewajibkan pemberian Tunjangan Hari Raya minimal satu kali gaji bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, serta secara proporsional bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun (Kemnaker, 2016). Pada tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (Disnakertransgi) DKI Jakarta menerima 149 aduan terkait permasalahan pembayaran Tunjangan Hari Raya. Rincian aduan tersebut mencakup 80 kasus THR yang tidak dibayarkan, 46 kasus Tunjangan Hari Raya yang tidak sesuai ketentuan, dan 23 kasus keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya (Antara News, 2024). Wilayah dengan jumlah aduan tertinggi adalah Jakarta Selatan dengan 56 aduan, diikuti oleh Jakarta Pusat dengan 51 aduan (Antara News, 2024).

Selain itu, jumlah pengawas ketenagakerjaan di DKI Jakarta masih jauh dari ideal. Pada tahun 2021, hanya terdapat 54 pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi 80.265 perusahaan yang beroperasi di Jakarta. Padahal, menurut standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), idealnya diperlukan satu pengawas untuk setiap 150 perusahaan, yang berarti Jakarta membutuhkan setidaknya 550 pengawas untuk pengawasan yang optimal (Kompas, 2021). Permasalahan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya masih menjadi isu ketenagakerjaan yang signifikan, terutama akibat berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas pengawasan dan kepatuhan perusahaan. Salah satu faktor utama adalah keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, yang menyebabkan pengawasan terhadap ribuan perusahaan tidak berjalan optimal. Dengan jumlah pengawas yang jauh dari ideal, banyak pelanggaran terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya yang tidak terdeteksi dan sulit untuk ditindaklanjuti secara cepat dan efektif (Kompas, 2021). Selain itu, rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi THR turut memperburuk kondisi ini. Beberapa perusahaan tidak memenuhi kewajibannya dalam membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja, baik karena kendala finansial maupun kurangnya pemahaman terhadap aturan yang berlaku. Akibatnya, masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Antara News, 2024).

Tidak hanya itu, sistem pengawasan yang masih bersifat manual menjadi kendala lain dalam penegakan aturan. Minimnya digitalisasi dalam mekanisme pelaporan dan pengawasan menyebabkan keterlambatan dalam menindaklanjuti aduan pekerja, sehingga pelanggaran yang terjadi sering kali tidak segera mendapatkan penyelesaian. Kurangnya pemanfaatan teknologi dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan ini menghambat upaya peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (ILO, 2023). Kurangnya pengawasan terhadap pembayaran THR dapat mengakibatkan pegawai tidak menerima haknya, menurunkan nilai uang, dan meningkatkan ketidakpuasan (Ombudsman Republik Indonesia). Selain itu, pekerjaan dapat menyebabkan masalah bagi karyawan, sehingga menimbulkan perlindungan yang kurang efektif pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Bagi dunia usaha, kegagalan membayar Tunjangan Hari Raya dapat berakibat pada sanksi administratif, pencemaran nama baik, kerusakan reputasi, dan tindakan hukum. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dan bisnis mematuhi peraturan yang diikuti.

Untuk mencegah terulangnya permasalahan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas pengawasan serta kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Salah satu langkah utama yang dapat diterapkan adalah optimalisasi peran pengawas ketenagakerjaan melalui penambahan jumlah tenaga pengawas serta peningkatan kompetensi mereka. Dengan jumlah pengawas yang lebih memadai dan didukung oleh pelatihan berkala, proses pengawasan dapat berjalan lebih efektif, memungkinkan setiap pelanggaran terkait

pembayaran Tunjangan Hari Raya terdeteksi dan ditindaklanjuti secara cepat dan tepat (ILO, 2023). Selain itu, peningkatan kesadaran perusahaan terhadap regulasi THR juga menjadi langkah preventif yang krusial. Sosialisasi yang intensif mengenai kewajiban perusahaan dalam membayarkan Tunjangan Hari Raya serta sanksi bagi pelanggar diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan dan mengurangi kasus ketidakpatuhan yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap aturan yang berlaku. Upaya ini dapat dilakukan melalui seminar, pelatihan, serta penyebaran informasi yang lebih masif agar seluruh pelaku usaha memiliki pemahaman yang lebih baik terkait kewajiban mereka (Kemnaker, 2022).

Lebih lanjut, penguatan sistem pengawasan berbasis digital menjadi solusi yang dapat meningkatkan transparansi dan mempercepat penanganan aduan pekerja. Implementasi teknologi dalam sistem pengawasan memungkinkan pemantauan kepatuhan perusahaan dilakukan secara real-time, mempermudah proses pelaporan, serta mengurangi hambatan birokrasi yang sering kali memperlambat tindak lanjut terhadap kasus pelanggaran pembayaran Tunjangan Hari Raya. Dengan adanya sistem yang lebih modern dan terintegrasi, efektivitas pengawasan dapat meningkat secara signifikan, sehingga perusahaan tidak dapat dengan mudah menghindari kewajiban mereka (Kompas, 2023). Karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis dampak keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan terhadap efektivitas pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya di DKI Jakarta. Dengan jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi, proses pemantauan kepatuhan sering kali menjadi kurang optimal, sehingga berpotensi menyebabkan meningkatnya jumlah pelanggaran yang tidak terdeteksi.

Secara umum, pengawasan terhadap pelaksanaan Tunjangan Hari Raya di Indonesia dilakukan melalui berbagai mekanisme yang melibatkan pemerintah pusat dan daerah, terutama melalui Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016, pengawasan ini mencakup pembentukan posko pengaduan, inspeksi lapangan, serta pemberian sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar, seperti denda atau pembatasan kegiatan usaha. Hambatan utama dalam pengawasan sering kali berupa kurangnya sumber daya manusia dan keterbatasan anggaran pada tingkat daerah, yang mengakibatkan sosialisasi dan penegakan hukum tidak berjalan optimal. Upaya ini bertujuan untuk memastikan hak pekerja dipenuhi secara tepat waktu dan sesuai ketentuan hukum (Sukardi, 2020; Imron et al., 2013; Alamsyah & Rahaju, 2022). Selain itu, artikel ini juga berupaya mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup aspek finansial, tingkat pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta efektivitas mekanisme pengawasan yang diterapkan oleh pemerintah. Artikel ini juga akan memberikan berbagai solusi untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia dalam pengawasan Tunjangan Hari Raya di perusahaan Disnakertrans.

Tinjauan Literatur

Regulasi Tunjangan Hari Raya

Regulasi terkait pemberian Tunjangan Hari Raya di Indonesia telah diatur secara jelas oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2016). Tunjangan Hari Raya merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja selama minimal satu bulan. Berdasarkan peraturan ini, Tunjangan Hari Raya diberikan setidaknya satu kali gaji untuk pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan secara proporsional untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Kementerian Ketenagakerjaan (2016) mencatat bahwa pemberian Tunjangan Hari Raya bertujuan untuk membantu pekerja memenuhi kebutuhan

mereka selama perayaan hari raya. Namun, meskipun ada regulasi yang jelas, praktik di lapangan sering kali menunjukkan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya sesuai ketentuan, baik karena masalah finansial, kurangnya pemahaman tentang aturan, atau sengaja menghindari kewajiban tersebut (Antara News, 2024).

Pengawasan Ketenagakerjaan

Salah satu komponen penting dalam pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan adalah pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), setiap pengawas ketenagakerjaan seharusnya dapat mengawasi sekitar 150 perusahaan, namun kenyataannya di DKI Jakarta, rasio pengawas terhadap perusahaan sangat tidak ideal. Pada tahun 2021, hanya ada 54 pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi lebih dari 80.000 perusahaan (Khadik Triyanto, 2021), yang berarti pengawasan terhadap banyak perusahaan menjadi tidak optimal. Hal ini menyebabkan sulitnya mendeteksi pelanggaran yang terjadi dan memperlambat proses penanganan aduan. Menurut ILO (2023), pengawasan ketenagakerjaan yang efektif membutuhkan tenaga pengawas yang cukup dan terlatih agar dapat secara aktif mendeteksi dan menindaklanjuti pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Pengawasan yang lemah sering kali menyebabkan perusahaan merasa tidak diawasi, sehingga mereka lebih cenderung mengabaikan kewajiban mereka.

Tantangan Pengawasan

Sistem pengawasan ketenagakerjaan di Jakarta masih bersifat manual, yang memperlambat penanganan aduan dari pekerja. Kompas (2023) menyebutkan bahwa birokrasi yang lambat sering membuat pengaduan pelanggaran THR tidak segera ditindaklanjuti. Untuk mengatasi masalah ini, penguatan sistem pengawasan berbasis digital dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi. Penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan berbasis digital di Jakarta menghadapi beberapa tantangan yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya infrastruktur teknologi yang memadai, seperti jaringan internet yang stabil dan perangkat keras yang mendukung, terutama di tingkat operasional (Manulang, 2020; JTIK, 2023). Selain itu, keterbatasan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem digital juga menjadi hambatan, karena diperlukan pelatihan intensif untuk meningkatkan kompetensi pegawai pengawas (Kompas, 2023; Jurnal Dharmawangsa, 2021). Tantangan lainnya adalah integrasi data antarinstansi yang sering kali tidak sinkron, sehingga mengakibatkan tumpang tindih informasi dan memperlambat proses pengawasan (Norma 100, 2023; JTIK, 2023). Di sisi lain, resistensi terhadap perubahan dari sistem manual ke digital juga kerap muncul, baik dari pihak internal maupun eksternal, yang memerlukan pendekatan strategis untuk mengubah pola pikir dan budaya kerja (ILO, 2022; Pusbangjak Kemnaker, 2024).

Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Perusahaan

Tingkat kepatuhan perusahaan dalam membayar Tunjangan Hari Raya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pemahaman tentang peraturan, kondisi finansial perusahaan, dan kesadaran akan sanksi hukum. Kementerian Ketenagakerjaan (2022) menunjukkan bahwa banyak perusahaan tidak membayar Tunjangan Hari Raya karena kurangnya pemahaman mengenai kewajiban mereka atau kendala finansial. Manfaat Tunjangan Hari Raya mencakup beberapa aspek penting bagi pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja, Tunjangan Hari Raya membantu meningkatkan kesejahteraan dengan memenuhi kebutuhan tambahan saat hari raya, seperti membeli pakaian baru atau makanan (Tambunan, 2019). Tunjangan Hari Raya

juga berfungsi sebagai motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017). Selain itu, Tunjangan Hari Raya membantu menjaga keseimbangan keuangan dan memungkinkan perencanaan keuangan yang lebih baik, termasuk menabung atau berinvestasi (Lusardi & Mitchell, 2011). Bagi perusahaan, pembayaran THR yang tepat waktu dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan citra positif perusahaan di mata publik (Kotler & Keller, 2016). Kepatuhan terhadap peraturan Tunjangan Hari Raya juga menghindarkan perusahaan dari sanksi hukum dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis (Simanjuntak, 2010). Selain itu, pembayaran Tunjangan Hari Raya juga dapat memacu pertumbuhan ekonomi dari sisi permintaan, karena meningkatkan konsumsi masyarakat (Mankiw, 2013).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengawasan Tunjangan Hari Raya

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat krusial dalam memastikan pemenuhan kewajiban perusahaan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya kepada pekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab untuk melakukan sosialisasi dan edukasi kepada karyawan mengenai hak mereka, termasuk hak atas Tunjangan Hari Raya, serta memberikan pemahaman kepada perusahaan tentang kewajiban untuk membayar Tunjangan Hari Raya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022). Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga berperan dalam memantau dan memastikan pembayaran Tunjangan Hari Raya dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang ada, termasuk melakukan perhitungan proporsional berdasarkan masa kerja karyawan. Tidak kalah penting, Manajemen Sumber Daya Manusia bertugas untuk menangani konflik dan pengaduan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya yang tidak sesuai atau tidak dibayarkan, di mana keberhasilan dalam menangani masalah ini sangat bergantung pada pemahaman yang mendalam tentang regulasi ketenagakerjaan serta kemampuan komunikasi yang efektif dengan karyawan dan manajemen perusahaan (Armstrong, 2014).

Mekanisme pengawasan pemerintah

Salah salah satu penyebab utama keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya adalah pengawasan yang lebih parah, keterlambatan pembayaran merupakan pengawasan yang lebih berat. Pemerintah sering kali kekurangan pemantauan yang efektif, mekanisme pemantauan untuk memastikan bahwa bisnis mematuhi peraturan. Pelatihan Tunjangan Hari Raya yang disusun setiap tahun oleh Kementerian Ketenagakerjaan belum maksimal dalam hal penilaian kinerja pegawai yang dikembangkan setiap tahun oleh Kementerian Ketenagakerjaan belum maksimal dalam hal penilaian kinerja pegawai (liputan6.com). Sistem pengawasan pemerintah dalam implementasi pembayaran THR menghadapi beberapa tantangan signifikan. Kementerian Ketenagakerjaan telah membentuk Posko THR yang beroperasi setiap tahun menjelang hari raya, namun efektivitasnya masih dipertanyakan. Menurut data dari Kemnaker, pada tahun 2023 terdapat lebih dari 4.000 pengaduan terkait THR yang masuk ke Posko THR nasional, menunjukkan masih tingginya angka pelanggaran (Kemnaker, 2023). Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan menjadi salah satu faktor utama. Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia kurang dari 2.000 orang, sementara jumlah perusahaan mencapai jutaan (CNBC Indonesia, 2022). Ketidakseimbangan ini menyebabkan pemantauan menjadi tidak optimal. Selain itu, sanksi administratif yang kerap diterapkan juga belum memberikan dampak positif bagi pelaku usaha yang sedang terpuruk (Kompas.tv).

Faktor Keuangan Perusahaan

Faktor keuangan perusahaan merupakan salah satu determinan utama dalam kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk pembayaran Tunjangan Hari Raya. Perusahaan dengan kondisi keuangan yang stabil lebih cenderung mematuhi regulasi dibandingkan dengan perusahaan yang mengalami kesulitan finansial. Stabilitas keuangan memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan anggaran secara optimal, termasuk dalam memenuhi kewajiban terhadap karyawan. Profitabilitas perusahaan berhubungan langsung dengan kepatuhan terhadap kebijakan ketenagakerjaan. Perusahaan dengan tingkat laba yang tinggi lebih mampu membayar THR secara penuh dan tepat waktu. Sebaliknya, perusahaan dengan margin keuntungan rendah atau yang mengalami kerugian cenderung menunda atau bahkan menghindari pembayaran Tunjangan Hari Raya. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan finansial perusahaan sangat mempengaruhi kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. (indonesialegalnetwork.co.id) Selain kondisi keuangan internal, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi makro juga mempengaruhi kepatuhan perusahaan dalam membayar Tunjangan Hari Raya. Inflasi, resesi, dan kenaikan biaya operasional dapat membebani keuangan perusahaan, sehingga mempengaruhi kemampuan mereka dalam memenuhi kewajiban terhadap karyawan. Dalam kondisi ekonomi yang sulit, beberapa perusahaan bahkan mengajukan dispensasi atau negosiasi dengan pekerja untuk menunda pembayaran Tunjangan Hari Raya (setkab.go.id). Dalam konteks regulasi, pemerintah telah menetapkan sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya sesuai ketentuan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 menegaskan bahwa perusahaan wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya secara penuh dan tidak boleh dicicil. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang tidak patuh, terutama yang menghadapi kendala keuangan. Oleh karena itu, peran pengawasan dari pihak berwenang menjadi penting untuk memastikan kepatuhan perusahaan (menpan.go.id).

Dampak Kurangnya pengawasan terhadap pembayaran Tunjangan Hari Raya

Kurangnya pengawasan terhadap pembayaran Tunjangan Hari Raya dapat berdampak negatif bagi pekerja, dunia usaha, dan perekonomian secara keseluruhan. Dampak ini mencakup hilangnya hak pekerja, ketidakstabilan ekonomi, serta risiko hukum bagi perusahaan yang tidak patuh terhadap regulasi. Salah satu akibat utama dari lemahnya pengawasan adalah banyak pekerja yang tidak menerima haknya secara penuh atau tepat waktu (Ombudsman Republik Indonesia). Tunjangan Hari Raya merupakan komponen penting dalam meningkatkan daya beli masyarakat menjelang hari raya. Jika perusahaan tidak membayar Tunjangan Hari Raya atau menunda pembayarannya, pekerja dapat mengalami kesulitan finansial, terutama dalam memenuhi kebutuhan pokok dan merayakan hari raya dengan layak. Selain itu, ketidakpastian terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan di kalangan pekerja (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Ketidakpuasan ini berpotensi menurunkan motivasi kerja serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam jangka panjang, kondisi ini juga dapat meningkatkan turnover karyawan, di mana pekerja mencari peluang di perusahaan lain yang lebih menjamin hak-hak mereka. Selain faktor finansial dan psikologis, lemahnya pengawasan juga mengurangi efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Meskipun regulasi telah mengatur kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya, tanpa pengawasan yang ketat, banyak perusahaan yang tetap melanggar aturan tanpa konsekuensi yang signifikan. Hal ini melemahkan posisi tawar pekerja dalam menuntut hak mereka dan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap sistem ketenagakerjaan.

Kurangnya pengawasan terhadap pembayaran Tunjangan Hari Raya juga dapat berkontribusi pada penurunan nilai uang di masyarakat (Ombudsman Republik Indonesia). Ketika sejumlah besar pekerja tidak menerima THR, daya beli mereka berkurang, yang berdampak pada tingkat konsumsi domestik. Padahal, Tunjangan Hari Raya merupakan faktor penting dalam meningkatkan perputaran uang di sektor ritel, perdagangan, dan jasa selama periode hari raya. Dengan berkurangnya konsumsi, sektor bisnis yang bergantung pada peningkatan belanja masyarakat selama musim liburan dapat mengalami penurunan pendapatan. Hal ini dapat memperlambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dan berpotensi memperburuk kondisi finansial perusahaan-perusahaan yang sudah mengalami kesulitan. Bagi dunia usaha, kegagalan membayar Tunjangan Hari Raya bukan hanya berdampak pada karyawan, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya dapat dikenai sanksi administratif yang mencakup teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara, hingga pencabutan izin.

Selain sanksi administratif, kegagalan membayar Tunjangan Hari Raya juga dapat merusak reputasi perusahaan (Kementerian Ketenagakerjaan). Dalam era digital dan media sosial, pelanggaran hak pekerja dapat dengan cepat tersebar dan menyebabkan citra negatif bagi perusahaan. Citra buruk ini dapat berdampak pada kepercayaan pelanggan, investor, serta calon karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan bisnis. Lebih jauh lagi, perusahaan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya sesuai regulasi dapat menghadapi tindakan hukum, baik dari pemerintah maupun melalui gugatan dari karyawan yang merasa dirugikan (Kementerian Ketenagakerjaan). Proses hukum ini dapat menghabiskan sumber daya finansial dan waktu perusahaan, yang seharusnya dapat digunakan untuk pengembangan bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan dan pekerja untuk mematuhi regulasi terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya (Kementerian Ketenagakerjaan). Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan menindak tegas perusahaan yang melanggar aturan agar hak pekerja terlindungi. Selain itu, perusahaan harus memahami bahwa kepatuhan terhadap peraturan tidak hanya tentang menghindari sanksi, tetapi juga tentang membangun hubungan yang baik dengan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menjaga reputasi bisnis di mata publik. Dengan pengawasan yang lebih ketat dan kesadaran yang lebih tinggi dari semua pihak, diharapkan pembayaran THR dapat berjalan sesuai regulasi, memberikan manfaat bagi pekerja, dunia usaha, dan perekonomian secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian pustaka atau literature review. Metode ini umumnya merupakan bagian dari pendekatan penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi dari berbagai artikel atau sumber lainnya. Sebagai langkah awal dalam penelitian, metode ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai situasi, topik, teori, serta temuan yang relevan dengan topik yang dibahas. Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang sering muncul di masyarakat terkait dengan isu pemutusan hubungan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemahaman Terhadap Regulasi Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya merupakan hak bagi pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk kesejahteraan tambahan. Tunjangan Hari Raya bertujuan untuk membantu pekerja dalam memenuhi kebutuhan ekonomi menjelang hari raya keagamaan, sekaligus meningkatkan daya beli masyarakat. Ketentuan mengenai Tunjangan Hari Raya telah diatur

dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Peraturan ini menetapkan bahwa pekerja atau buruh dengan masa kerja minimal satu bulan berhak menerima Tunjangan Hari Raya secara proporsional. Sementara itu, pekerja dengan masa kerja minimal 12 bulan berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar satu kali gaji bulanan (indonesialegalnetwork.co.id). Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2023 yang mengatur pemberian Tunjangan Hari Raya dan gaji ke-13 bagi aparatur negara serta pensiunan. Tujuan dari regulasi ini adalah untuk menjaga stabilitas ekonomi masyarakat dan meningkatkan konsumsi domestik selama periode hari raya (menpan.go.id). Dengan adanya peraturan ini, pemerintah berupaya memastikan kesejahteraan tidak hanya bagi pekerja swasta tetapi juga bagi pegawai negeri dan pensiunan. Namun, meskipun regulasi sudah jelas, masih banyak perusahaan yang mencoba menghindari kewajiban ini dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan yang sulit atau ketidaktahuan terhadap aturan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan ketat agar hak pekerja dapat terpenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengawasan Tunjangan Harian Perusahaan

Perusahaan memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan pembayaran Tunjangan Hari Raya dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Namun, masih terdapat perusahaan yang kurang memahami kewajiban ini, yang dapat mengakibatkan keterlambatan atau ketidakpatuhan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya kepada karyawan (Kompas, 2022). Untuk meningkatkan peran Manajemen Sumber Daya Manusia, penting bagi perusahaan untuk mengadakan pelatihan reguler mengenai kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (Tempo, 2021). Pelatihan ini dapat membantu perusahaan memahami dan melaksanakan kewajiban mereka dengan lebih baik, serta menghindari sanksi administratif yang mungkin dikenakan akibat keterlambatan pembayaran (CNN Indonesia, 2023). Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus proaktif dalam memantau proses pembayaran Tunjangan Hari Raya. Dengan melakukan pemantauan yang ketat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan menerima hak mereka tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang ada (Bisnis Indonesia, 2022). Ini juga mencakup komunikasi yang jelas dengan karyawan mengenai waktu dan metode pembayaran Tunjangan Hari Raya (Detik Finance, 2023).

Sistem pengawasan yang masih manual

Sistem pengawasan manual menjadi kendala dalam menindaklanjuti aduan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya. Banyak laporan yang memerlukan waktu lama untuk diproses, dan ini menghambat respon yang cepat terhadap pelanggaran. Untuk itu diperlukan sistem digital untuk mempermudah pelaporan dan memonitor pembayaran Tunjangan Hari Raya secara real-time. Dengan sistem berbasis teknologi, pengawasan bisa dilakukan secara lebih cepat dan efisien. Pekerja dapat melaporkan masalah langsung melalui aplikasi, yang memungkinkan pengawas untuk segera menangani pelanggaran.

Kendala Finansial Perusahaan

Faktor keuangan perusahaan merupakan salah satu aspek utama yang menentukan kepatuhan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya. Perusahaan dengan kondisi keuangan yang sehat cenderung lebih patuh dalam menjalankan kewajibannya, sedangkan perusahaan yang mengalami kesulitan finansial sering kali mencoba menghindari pembayaran Tunjangan Hari Raya dengan alasan ketidakmampuan. Menurut penelitian, perusahaan yang memiliki arus

kas yang stabil dan profitabilitas tinggi lebih mungkin untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pembayaran Tunjangan Hari Raya (journals.stie-yai.ac.id). Sebaliknya, perusahaan yang mengalami tekanan keuangan sering kali mengutamakan pembayaran biaya operasional lainnya dibandingkan dengan kewajiban kepada karyawan. Studi menunjukkan bahwa saat perusahaan menghadapi krisis ekonomi atau penurunan pendapatan, pembayaran Tunjangan Hari Raya dapat menjadi beban tambahan yang berisiko terhadap keberlangsungan bisnis mereka. Hal ini terutama terjadi pada usaha kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan modal dan akses pembiayaan (indonesialegalnetwork.co.id, 2024). Selain kondisi keuangan internal perusahaan, faktor eksternal seperti kebijakan ekonomi dan stabilitas makroekonomi juga berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam membayar Tunjangan Hari Raya. Inflasi yang tinggi dan kenaikan biaya bahan baku dapat memperburuk kondisi keuangan perusahaan, yang pada akhirnya mempengaruhi kepatuhan mereka dalam memenuhi kewajiban kepada karyawan. Oleh karena itu, dukungan dari pemerintah dalam bentuk insentif atau kebijakan fiskal dapat membantu perusahaan, terutama di masa sulit, untuk tetap memenuhi kewajiban mereka terhadap pekerja (setkab.go.id). Dalam beberapa kasus, perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan mencoba untuk mencari solusi alternatif, seperti mencicil pembayaran Tunjangan Hari Raya atau menunda pembayarannya. Namun, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, pembayaran Tunjangan Hari Raya harus dilakukan penuh dan tidak boleh dicicil. Kegagalan dalam memenuhi kewajiban ini dapat mengakibatkan sanksi administratif atau denda bagi perusahaan yang melanggar aturan (menpan.go.id).

Tantangan Pengawasan

Pengawasan terhadap pembayaran Tunjangan Hari Raya di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu masalah utama adalah lemahnya pengawasan dari pihak berwenang, yang sering kali mengakibatkan perusahaan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya tepat waktu atau bahkan tidak membayarkan sama sekali (Ombudsman Republik Indonesia, 2022). Menurut data Ombudsman, hampir 50% pegawai negeri sipil (PNS) menyatakan bahwa kurangnya pengawasan menjadi faktor utama dalam meningkatnya praktik ketidakpatuhan terhadap regulasi, termasuk dalam hal pembayaran Tunjangan Hari Raya (ombudsman.go.id). Meskipun data ini berasal dari sektor publik, permasalahan serupa juga terjadi di sektor swasta (Kompas, 2022). Selain itu, tantangan lainnya adalah keterbatasan jumlah petugas pengawas ketenagakerjaan yang bertugas memastikan kepatuhan perusahaan. Dengan jumlah perusahaan yang sangat banyak, petugas pengawas sering kali tidak mampu melakukan inspeksi secara menyeluruh (Tempo, 2023). Akibatnya, banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti dengan tegas (Hukumonline, 2024). Faktor lain yang memperburuk tantangan pengawasan adalah rendahnya kesadaran pekerja mengenai hak mereka. Banyak pekerja yang tidak mengetahui bahwa mereka berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya atau merasa takut untuk melaporkan pelanggaran karena khawatir akan kehilangan pekerjaan (Detik Finance, 2023). Oleh karena itu, perlu ada upaya lebih lanjut dalam meningkatkan edukasi bagi pekerja terkait hak mereka serta memperkuat mekanisme pengaduan agar mereka berani melaporkan ketidakpatuhan perusahaan (Bisnis Indonesia, 2023).

Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Perusahaan

Kepatuhan perusahaan dalam membayarkan Tunjangan Hari Raya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor utama adalah kondisi keuangan perusahaan. Perusahaan dengan kondisi keuangan yang stabil

cenderung lebih patuh dalam membayarkan Tunjangan Hari Raya, sedangkan perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan sering kali mencoba menghindari kewajiban ini dengan berbagai alasan (Kompas, 2024). Selain itu, faktor budaya kepatuhan dalam perusahaan juga sangat berpengaruh. Perusahaan yang memiliki sistem manajemen yang baik dan menjunjung tinggi prinsip kepatuhan hukum cenderung lebih disiplin dalam membayar Tunjangan Hari Raya. Sebaliknya, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang cenderung abai terhadap regulasi lebih rentan melakukan pelanggaran (Hukumonline, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, A. et al. (2022), penghargaan dan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam tingkat kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan. Ketika pekerja merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang sehat, tingkat kepatuhan terhadap kebijakan internal dan eksternal, termasuk dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya, cenderung meningkat. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan mengabaikan kewajibannya terhadap karyawan, termasuk dalam pembayaran THR (Hukumonline, 2023). Faktor lain yang berpengaruh dalam faktor kepatuhan perusahaan adalah ketegasan sanksi yang diberikan oleh pemerintah. Jika sanksi yang diberikan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan THR terlalu ringan atau tidak diterapkan secara konsisten, maka perusahaan cenderung tidak menganggap serius kewajiban ini (Kompas, 2024). Oleh karena itu, penegakan hukum yang lebih ketat sangat dibutuhkan untuk memastikan semua perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku (Hukumonline, 2023).

Strategi Pencegahan dan Solusi

Beberapa langkah pencegahan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya meliputi penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Penambahan pengawas ini sangat penting untuk memperkuat pengawasan di berbagai perusahaan, baik yang besar maupun kecil. Dengan lebih banyak pengawas yang terlibat, pelanggaran dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya akan lebih mudah terdeteksi. Pengawas yang memiliki cakupan tugas lebih luas akan memastikan bahwa pelanggaran, seperti keterlambatan atau pengurangan jumlah pembayaran, dapat segera ditemukan dan ditindaklanjuti. Langkah ini akan mempercepat proses pemantauan dan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pembayaran Tunjangan Hari Raya (Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Penting juga untuk memberikan pelatihan intensif kepada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam pelatihan ini, Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dilatih untuk memahami dasar hukum yang mengatur pembayaran Tunjangan Hari Raya, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah terkait. Pengetahuan yang mendalam mengenai hak-hak pekerja dalam menerima Tunjangan Hari Raya akan membantu Manajemen Sumber Daya Manusia memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajibannya tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang ditentukan. Dengan memahami regulasi ini, Manajemen Sumber Daya Manusia akan lebih siap menghadapi potensi masalah hukum yang muncul akibat ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar Tunjangan Hari Raya (Kompas, 2023). Pelatihan kepada Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus mencakup peningkatan keterampilan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Keterampilan komunikasi yang baik sangat penting karena Manajemen Sumber Daya Manusia sering berinteraksi dengan departemen keuangan dan bagian lain yang terlibat dalam proses pembayaran Tunjangan Hari Raya. Komunikasi yang jelas akan memastikan bahwa semua pihak memahami tanggung jawab masing-masing dalam proses pembayaran, mulai dari perencanaan anggaran hingga pelaksanaan pembayaran. Dengan koordinasi yang lancar, masalah terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya dapat diselesaikan lebih cepat dan menghindari kesalahan yang merugikan baik bagi perusahaan maupun pekerja (Detik Finance, 2023).

Pelatihan juga perlu mencakup pembekalan mengenai penggunaan sistem pelaporan internal yang efektif. Pekerja perlu diberi saluran untuk melaporkan masalah atau keluhan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya, yang kemudian dapat langsung ditindaklanjuti oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Penggunaan sistem pelaporan yang efisien akan mempercepat penanganan permasalahan dan memastikan pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya berlangsung secara transparan dan akurat. Hal ini juga membantu perusahaan untuk mendeteksi masalah yang mungkin tidak terlihat pada tahap awal proses pembayaran, seperti kesalahan dalam perhitungan atau ketidaksesuaian jumlah pembayaran Tunjangan Hari Raya (Hukumonline, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus dilatih dalam perencanaan keuangan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya. Dalam pelatihan ini, Manajemen Sumber Daya Manusia akan dilatih untuk membantu perusahaan merencanakan anggaran untuk pembayaran Tunjangan Hari Raya sejak awal tahun. Dengan perencanaan yang matang, perusahaan akan memiliki cadangan dana yang cukup untuk membayar Tunjangan Hari Raya tepat waktu tanpa harus mengalami kesulitan keuangan. Pelatihan ini juga mengajarkan pentingnya pengelolaan arus kas perusahaan untuk memastikan kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya tidak mengganggu kelancaran operasional perusahaan (Kompas, 2023).

Penerapan sistem digital juga sangat diperlukan untuk memungkinkan pekerja melaporkan permasalahan terkait Tunjangan Hari Raya secara langsung, sehingga pengawas dapat merespons dengan lebih cepat dan efisien. Penggunaan teknologi ini akan mempercepat proses pengawasan dan meningkatkan akurasi laporan masalah terkait Tunjangan Hari Raya yang diterima (Detik Finance, 2023). Perusahaan juga perlu diberikan bimbingan dalam perencanaan keuangan agar mereka dapat merencanakan dan menyisihkan anggaran yang cukup untuk pembayaran Tunjangan Hari Raya, sehingga tidak ada keterlambatan atau kesalahan dalam pemenuhan kewajiban tersebut (Hukumonline, 2024). Dengan berbagai pelatihan intensif tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia akan lebih siap dalam memahami dan melaksanakan kewajiban perusahaan dalam membayar Tunjangan Hari Raya (THR). Mereka juga akan lebih proaktif dalam memantau dan mengevaluasi proses pembayaran, serta mampu menyelesaikan masalah yang mungkin muncul dengan lebih efisien. Dengan demikian, pelatihan yang baik tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan adil bagi seluruh karyawan (Hukumonline, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah utama dalam pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya di DKI Jakarta adalah keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Hal ini menyebabkan pengawasan yang tidak optimal dan memperlambat deteksi pelanggaran terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya. Selain itu, sistem pengawasan yang masih manual, rendahnya pemahaman perusahaan terhadap kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya, dan kendala finansial perusahaan juga menjadi faktor penyebab ketidakpatuhan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, beberapa langkah pencegahan yang dapat diterapkan antara lain adalah peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan, pelatihan intensif seperti memahami dasar hukum yang mengatur pembayaran THR, penerapan sistem digital untuk mempermudah pelaporan dan pengawasan, serta bimbingan keuangan bagi perusahaan untuk perencanaan anggaran Tunjangan Hari Raya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku. Penelitian ini juga menyoroti

pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya yang tidak hanya bertanggung jawab dalam melakukan pemantauan, tetapi juga harus aktif dalam menyosialisasikan kewajiban perusahaan kepada karyawan serta menangani keluhan atau pengaduan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya yang tidak sesuai. Dengan mengimplementasikan solusi yang telah diuraikan, diharapkan pengawasan pembayaran Tunjangan Hari Raya di DKI Jakarta dapat berjalan lebih efektif, dan perusahaan dapat lebih patuh dalam memenuhi kewajiban mereka, sehingga hak-hak pekerja terkait THR dapat terpenuhi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, B. (2021). Analisis Kompetensi Pegawai Pengawas dalam sektor publik. *Dharmawangsa*, 17(2), 1122. ISSN 2716-5132
- Alamsyah, D. . (2022). *Perkembangan Hukum perusahaan di Indonesia* . Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Antara News. (2024). *Tunjangan hari raya* . <https://www.antaraneews.com/berita/hak-pekerja-dijamin-ketentuan>
- ILO. (2023). *Upaya Peningkatan Kepatuhan Perusahaan*. <https://www.ilo.org/global/berita/kepatuhan-thr>
- Imron, A. . S. R. . L. H. (2013). *Tinjauan ketentuan hukum terkait hak tenaga kerja* (Insan Cendekia). https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/laporan_kinerja_2022.pdf
- kementrian ketenagakerjaan Ri. (2016). *proposional bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun*. Jakarta
- Kompas. (2025). *Hak Pekerja* . ketentuan <https://health.kompas.com/read/2012/07/20/02055184/artikel-video-kgmedia-html?page=all>
- Manulang, R. (2020). *Analisis tingkat operasional perusahaan manufaktur di Indonesia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Raharjo, A. (2022). Pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2). ISSN 2581-2769
- Simanjuntak, P. . (2010). *Manajemen Sumber daya manusia* . fakultas ekonomi U, Jakarta
- Sukardi, A. (2020). *Ketentuan Hukum dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam* (Pustaka Media). Jakarta
- Suryani, S. (2022). Manajemen sumber Daya Manusia dan Kepatuhan Regulasi . *Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta
- Triyanto, K. (2021). *Perusahaan dan etika bisnis di Indonesia* . Penerbit Nusantara, Jakarta