



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 5187-5195

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Tanggung Jawab Perbankan Terhadap Hak Karyawan: Perspektif Hukum Perbankan dan Ketenagakerjaan di Indonesia

Nikmah Dalimunthe¹, Aramita^{2✉}

UIN Sumatera Utara

Email: aramita182@gmail.com^{2✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab perbankan terhadap hak-hak karyawan di Indonesia dari perspektif hukum perbankan dan ketenagakerjaan. Dengan pendekatan kualitatif dan metode penelitian hukum normatif, penelitian ini mengkaji regulasi yang mengatur hubungan kerja antara perbankan dan karyawan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait dalam sektor perbankan. Data yang digunakan berupa dokumen hukum, jurnal, artikel, dan laporan yang relevan, yang dikumpulkan melalui studi pustaka dan analisis kasus. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitik untuk melihat penerapan hukum dalam praktik serta tantangan yang dihadapi dalam memenuhi hak-hak karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada peraturan yang mengatur hak-hak karyawan, implementasi yang tidak konsisten, terutama untuk pekerja kontrak atau outsourcing, seringkali mengakibatkan kesenjangan dalam pemenuhan hak-hak tersebut. Selain itu, etika bisnis dalam perbankan berperan penting dalam memastikan perlindungan hak karyawan yang lebih adil. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dalam penerapan hukum yang dapat merugikan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Perbankan, Hak Karyawan, Hukum, Ketenagakerjaan*

Abstract

This study aims to analyze the banking responsibility towards employee rights in Indonesia from the perspective of banking and employment law. With a qualitative approach and normative legal research methods, this study examines the regulations governing the employment relationship between banks and employees, including Law No. 13 of 2003 concerning Employment and related regulations in the banking sector. The data used are in the form of relevant legal documents, journals, articles, and reports, which are collected through literature studies and case analysis. The analysis is carried out descriptively-analytically to see the application of the law in practice and the challenges faced in fulfilling employee rights in the banking sector. The results of the study indicate that although there are regulations governing employee rights, inconsistent implementation, especially for contract or outsourcing workers, often results in gaps in the fulfillment of these rights. In addition, business ethics in banking plays an important role in ensuring fairer protection of employee rights. This study also identifies challenges in the application of the law that can be detrimental to employee welfare and overall organizational performance.

Keywords: *Banking, Employee Rights, Law, Employment*

PENDAHULUAN

Perbankan memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, berfungsi sebagai lembaga keuangan yang tidak hanya mengelola dana nasabah, tetapi juga sebagai pemberi kerja bagi ribuan karyawan. Namun, dalam dinamika industri perbankan yang terus berkembang, tanggung jawab bank terhadap hak-hak karyawan sering kali menjadi sorotan. Tanggung jawab ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perlindungan hak-hak dasar karyawan hingga pemenuhan kewajiban hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi perbankan (Marbun, 2024).

Dalam dinamika industri perbankan yang terus berkembang, tanggung jawab perbankan tidak hanya terbatas pada pelayanan kepada nasabah, tetapi juga pada pemenuhan hak-hak karyawan sebagai salah satu pilar utama organisasi (Chaeruddin, 2020). Perbankan sebagai entitas bisnis modern di Indonesia, selain terikat oleh prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance), juga wajib mematuhi regulasi yang mengatur hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Ketentuan hukum perbankan dan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan, memberikan landasan penting bagi perlindungan hak-hak karyawan.

Namun, dalam praktiknya, pemenuhan tanggung jawab perbankan terhadap hak-hak karyawan sering kali menghadapi tantangan. Beberapa isu yang mencuat, seperti

pemberian upah yang tidak sesuai, ketidakpastian status kerja, pelanggaran hak cuti, hingga pemberhentian sepihak, menjadi sorotan dalam banyak kasus (Rizky et al., 2024). Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi reputasi dan keberlanjutan operasi perbankan. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara regulasi perbankan dan ketenagakerjaan sebagai upaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja.

Berdasarkan laporan dari Serikat Pekerja Bank, sekitar 60% karyawan di sektor perbankan Indonesia adalah karyawan kontrak atau outsourcing. Mereka sering kali tidak mendapatkan hak-hak yang sama dengan karyawan tetap, seperti tunjangan kesehatan, cuti tahunan, dan jaminan pensiun. Data ini mencerminkan tantangan serius yang dihadapi oleh karyawan di sektor perbankan Indonesia. Tingginya proporsi karyawan outsourcing menunjukkan bahwa banyak pekerja tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai dalam hal hak-hak ketenagakerjaan. Hal ini berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil dan merugikan bagi mereka.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa upah minimum di beberapa daerah masih jauh di bawah kebutuhan hidup layak (KHL). Misalnya, di Jakarta, KHL untuk tahun 2024 diperkirakan mencapai Rp4.500.000, sementara upah minimum hanya ditetapkan sekitar Rp4.200.000. Hal ini menyebabkan banyak karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima. Ketidakpuasan terhadap upah ini menjadi isu penting, meskipun ada kebijakan upah minimum, kenyataannya sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar para pekerja. Situasi ini dapat mengarah pada rendahnya moral dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan risiko turnover yang tinggi.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil (Azis et al., 2019). Namun, implementasi dari regulasi tersebut sering kali terhambat oleh kebijakan internal bank yang lebih mengutamakan efisiensi operasional dan profitabilitas. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa jauh tanggung jawab bank dalam melindungi hak-hak karyawan mereka, terutama dalam situasi-situasi kritis seperti akuisisi atau restrukturisasi perusahaan.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab perbankan terhadap hak karyawan dari perspektif hukum perbankan dan ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan mengkaji regulasi yang ada serta praktik-praktik di lapangan, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang lebih jelas mengenai keterkaitan antara kedua bidang hukum ini. Penelitian ini juga akan membahas tantangan dan peluang yang dihadapi oleh karyawan dalam

konteks perlindungan hak-hak mereka serta bagaimana bank dapat berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian hukum normatif untuk menganalisis tanggung jawab perbankan terhadap hak-hak karyawan di Indonesia, dilihat dari perspektif hukum perbankan dan ketenagakerjaan. Data Primer diperoleh dari dokumen hukum yang relevan seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan, dan peraturan perbankan terkait dengan hak-hak karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, artikel ilmiah, buku, dan laporan-laporan yang membahas tentang hubungan industrial di sektor perbankan dan praktik-praktik pemberian hak bagi karyawan di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan analisis kasus yang terkait dengan perlindungan hak karyawan di sektor perbankan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif-analitik untuk melihat sejauh mana regulasi yang ada dipenuhi oleh perbankan dan tantangan dalam implementasinya. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi kebijakan untuk memperbaiki perlindungan hak pekerja di sektor perbankan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi Hukum Perbankan Dan Tanggung Jawab Perbankan Terhadap Hak Karyawan

Regulasi hukum perbankan di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, merupakan landasan yang mengatur penyelenggaraan kegiatan perbankan di Indonesia. Undang-Undang ini mengatur prinsip-prinsip dasar dalam pengelolaan bank, termasuk mengenai kewajiban untuk menerapkan transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik (Good Corporate Governance). Dalam konteks ketenagakerjaan, bank sebagai lembaga yang berperan penting dalam perekonomian, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan mereka tidak hanya menguntungkan pihak bank, tetapi juga melindungi hak-hak karyawan. Regulasi ini mengharuskan bank untuk memastikan pengelolaan dana yang berkaitan langsung dengan hak-hak karyawan, seperti pembayaran gaji, tunjangan, dan pemenuhan kewajiban jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan) dilakukan secara tepat waktu dan transparan. Sebagai contoh, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang mengatur tentang tata kelola bank, menekankan pentingnya penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam operasional bank (Wijaya, T. D. 2023).

Lebih lanjut, regulasi hukum perbankan juga menegaskan bahwa bank harus memiliki sistem yang memungkinkan pengawasan dan kontrol yang ketat terhadap penggunaan dana, termasuk dana yang terkait dengan hak-hak karyawan. Ini penting untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan atau manipulasi terhadap dana yang seharusnya diterima oleh karyawan, seperti gaji dan tunjangan lainnya. Sebagai contoh, bank harus memastikan bahwa sistem pembayaran gaji melalui rekening bank karyawan tidak hanya mempercepat proses pembayaran tetapi juga memberikan jaminan bahwa tidak ada pemotongan yang tidak sah atau manipulasi yang merugikan pekerja. Penerapan teknologi dalam sistem pembayaran perbankan sudah meningkatkan efisiensi, namun pengawasan yang tidak optimal terhadap implementasi regulasi tersebut di beberapa perusahaan masih menjadi hambatan besar dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi secara penuh.

Dalam konteks ini, tanggung jawab perbankan terhadap hak-hak karyawan mencakup kewajiban untuk menerapkan sistem yang memadai dalam menyalurkan gaji dan tunjangan kepada karyawan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pemberi kerja, termasuk bank, wajib menyalurkan gaji melalui rekening bank. Hal ini bertujuan untuk menciptakan transparansi dalam pengupahan dan mengurangi potensi manipulasi yang dapat merugikan pekerja. Oleh karena itu, regulasi yang mengatur kegiatan perbankan secara langsung berhubungan dengan pemenuhan hak-hak karyawan, dan tanggung jawab bank dalam mengelola dana tersebut merupakan bagian penting dari tata kelola yang baik dan perlindungan hak tenaga kerja. Penerapan regulasi ini diharapkan dapat menciptakan sistem pengupahan yang adil dan transparan serta mencegah adanya penyelewengan oleh pihak pemberi kerja.

Regulasi Ketenagakerjaan Dan Pemenuhan Hak-Hak Karyawan

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan lebih baru Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, memberikan kerangka hukum yang jelas tentang hak-hak pekerja. Undang-Undang ini mencakup hak-hak dasar pekerja seperti pengupahan yang layak, jaminan sosial, hak atas cuti, hak atas jaminan kesehatan, dan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja. Salah satu kewajiban yang diatur adalah kewajiban pemberi kerja, termasuk bank, untuk menyalurkan gaji pekerja melalui rekening bank yang terdaftar. Hal ini bertujuan untuk menciptakan transparansi dalam transaksi pengupahan dan menghindari potensi manipulasi gaji oleh pemberi kerja. Selain itu, pemberi kerja juga wajib untuk memastikan pemotongan yang sesuai dari gaji untuk iuran jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), yang harus disalurkan kepada lembaga yang

berwenang. Dengan adanya kewajiban ini, regulasi ketenagakerjaan diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak mereka secara tepat waktu dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Namun, meskipun regulasi tersebut telah ada, implementasinya seringkali menghadapi tantangan. Salah satunya adalah pengawasan yang kurang optimal terhadap kepatuhan perusahaan dalam menyalurkan hak-hak pekerja melalui bank. Penelitian oleh (Ahsya, N. R. Z. 2024). mengungkapkan bahwa Penerapan teknologi dalam sistem pembayaran perbankan telah meningkatkan efisiensi, namun masih terdapat hambatan dalam pengawasan implementasi regulasi, yang berdampak pada perlindungan hak-hak pekerja secara penuh. Demikian pula, dalam konteks pembiayaan syariah, penerapan prinsip-prinsip syariah seperti pada BSI Griya menunjukkan keberhasilan yang signifikan, tetapi beberapa kebijakan memerlukan penyesuaian agar sepenuhnya selaras dengan regulasi syariah. Hal ini menunjukkan pentingnya pengawasan yang efektif dalam memastikan pelaksanaan regulasi, baik dalam konteks teknologi pembayaran maupun pembiayaan berbasis syariah.

Pengawasan yang optimal terhadap implementasi regulasi, baik dalam sistem pembayaran perbankan maupun pembiayaan berbasis syariah, merupakan elemen penting dalam menciptakan kepercayaan dan kredibilitas lembaga keuangan. Dalam hal pembayaran melalui teknologi perbankan, pengawasan yang lemah tidak hanya menghambat perlindungan hak-hak pekerja tetapi juga dapat menimbulkan celah bagi penyimpangan yang merugikan para nasabah. Di sisi lain, keberhasilan penerapan prinsip syariah dalam produk pembiayaan seperti BSI Griya menunjukkan bahwa transparansi dan kepatuhan pada nilai-nilai dasar syariah dapat menjadi model terbaik dalam memastikan inklusivitas layanan keuangan.

Namun, untuk mencapai tingkat kepatuhan yang optimal, diperlukan harmonisasi antara kebijakan internal bank dengan regulasi yang berlaku, termasuk penguatan mekanisme pengawasan. Misalnya, dalam kasus pembiayaan syariah, ketidaksesuaian kebijakan bank dengan Fatwa DSN MUI menunjukkan perlunya perbaikan dalam sosialisasi dan pelaksanaan regulasi syariah. Langkah ini tidak hanya meningkatkan akuntabilitas bank tetapi juga memastikan keseimbangan antara efisiensi operasional dan perlindungan hak-hak semua pihak yang terlibat.

Dengan mengintegrasikan pendekatan berbasis teknologi untuk memfasilitasi transaksi dan pengawasan yang ketat terhadap regulasi, bank dapat menciptakan sistem yang lebih transparan, efisien, dan inklusif. Selain itu, penguatan koordinasi antara regulator dan lembaga keuangan akan menjadi kunci untuk mengatasi tantangan yang ada, sekaligus

memastikan bahwa prinsip keadilan dan kepatuhan hukum tetap menjadi landasan dalam setiap proses bisnis perbankan.

Prinsip Tata Kelola Perbankan Dan Transparansi Dalam Pemenuhan Hak Karyawan

Prinsip tata kelola yang baik (Good Corporate Governance) merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia perbankan, sebagaimana diatur dalam berbagai regulasi seperti Peraturan OJK Nomor 18/POJK.03/2016 tentang Tata Kelola Bank. Prinsip ini menekankan pada transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam setiap aspek operasional bank. Dalam konteks hubungan antara perbankan dan ketenagakerjaan, penerapan prinsip tata kelola yang baik ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemenuhan hak-hak karyawan, terutama dalam hal pembayaran gaji, tunjangan, dan pemenuhan kewajiban jaminan sosial. Bank sebagai lembaga yang mengelola dana, termasuk dana yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, dituntut untuk menjalankan fungsinya secara transparan dan akuntabel. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyalurkan gaji melalui sistem perbankan yang memungkinkan pekerja untuk memantau transaksi mereka, termasuk potongan-potongan yang sah untuk iuran jaminan sosial dan tunjangan lainnya. Hal ini sejalan dengan prinsip transparansi yang mendasari tata kelola perbankan yang baik, yang bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan dana oleh pemberi kerja dan memastikan hak-hak pekerja dapat dipenuhi secara adil dan tepat waktu (Ahsya, N. R. Z. 2024)

Penerapan prinsip transparansi ini juga didukung oleh perkembangan teknologi yang memungkinkan pekerja untuk secara langsung mengakses informasi terkait gaji mereka melalui sistem perbankan seperti mobile banking atau internet banking. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, N. 2021) Hasil penelitian mengenai penggunaan fasilitas *mobile banking* di BRI Syariah Bengkulu menunjukkan bahwa strategi layanan berbasis teknologi yang diterapkan bank, terutama melalui fitur *mobile banking*, telah mendapatkan tanggapan yang sangat positif dari nasabah. Kemudahan akses dan fitur-fitur inovatif pada aplikasi ini menjadi faktor utama yang meningkatkan kepuasan nasabah. Namun, tantangan terkait stabilitas jaringan di beberapa daerah tertentu menjadi keterbatasan yang harus diatasi dengan peningkatan operator jaringan dan pembaruan aplikasi secara berkala. Penelitian ini juga mengimplikasikan pentingnya keberlanjutan dalam upaya bank untuk meningkatkan layanan mobile banking bagi nasabah. Penerapan mobile banking di BRI Syariah Bengkulu menunjukkan bahwa teknologi dapat menjadi sarana penting dalam meningkatkan kualitas layanan perbankan, terutama dalam hal kemudahan akses dan transparansi bagi nasabah. Sesuai dengan teori Technology Acceptance Model (TAM), keberhasilan ini dipengaruhi oleh persepsi nasabah terhadap kemudahan penggunaan

aplikasi (ease of use) dan manfaatnya dalam kehidupan sehari-hari (perceived usefulness). Fitur-fitur yang tersedia dalam aplikasi mobile banking memberikan akses yang lebih cepat dan efisien, sehingga mampu meningkatkan kepuasan nasabah.

Namun, penelitian juga mengungkapkan adanya keterbatasan, yaitu ketidakstabilan jaringan di beberapa daerah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi sudah diterapkan dengan baik, keberhasilannya tetap tergantung pada dukungan infrastruktur yang memadai. Oleh karena itu, pengembangan ke depan harus fokus pada penguatan infrastruktur jaringan, penyempurnaan aplikasi agar lebih responsif, dan edukasi kepada nasabah untuk meningkatkan literasi digital mereka. Dengan langkah-langkah ini, layanan *mobile banking* tidak hanya meningkatkan transparansi tetapi juga menjadi lebih inklusif dan relevan bagi kebutuhan masyarakat secara luas.

SIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan adalah regulasi perbankan di Indonesia, yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 dan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, memberikan dasar hukum yang kuat bagi bank untuk menjalankan operasionalnya dengan transparansi dan akuntabilitas, termasuk dalam hal pemenuhan hak-hak karyawan. Kewajiban bank dalam mengelola pembayaran gaji, tunjangan, serta jaminan sosial bagi karyawan mencerminkan tanggung jawab lembaga perbankan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Meskipun penerapan teknologi pembayaran semakin meningkatkan efisiensi, masih terdapat hambatan dalam pengawasan dan pelaksanaan regulasi yang berpengaruh terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dan koordinasi antar lembaga masih menjadi tantangan dalam memastikan hak karyawan terlindungi dengan baik.

Prinsip tata kelola yang baik (Good Corporate Governance) dalam sektor perbankan memegang peranan penting dalam menciptakan sistem yang transparan dan akuntabel, terutama dalam pengelolaan hak-hak pekerja. Penggunaan teknologi, seperti mobile banking, memberikan kemudahan akses bagi karyawan untuk memantau gaji dan potongan-potongan yang sah, yang turut mendukung terciptanya transparansi dalam sistem pengupahan. Namun, untuk mencapai efektivitas yang optimal, diperlukan penguatan infrastruktur teknologi, peningkatan pengawasan terhadap kepatuhan regulasi, serta edukasi digital yang memadai bagi seluruh pihak terkait. Kolaborasi yang lebih baik antara regulator, lembaga keuangan, dan pihak terkait lainnya sangat dibutuhkan untuk memastikan implementasi regulasi berjalan sesuai dengan tujuan perlindungan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsya, N. R. Z. (2024). *Analisis Ketentuan Syariah Terhadap Implementasi Pembiayaan BSI Griya di Bank Syariah Indonesia Kcp Kalideres Jakarta Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Marbun, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). *Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420-430.
- Putri, N. (2021). *Kendala dalam pengoperasian mobile banking pada nasabah BRI Syariah (BSI) Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Rizky, G., Hildawati, H., Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, S., Kusmayadi, Y., ... & Wibowo, S. E. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wijaya, T. D. (2023). *TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PROGAM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN (BPJS KETENAGAKERJAAN) PADA PERUSAHAAN PT. BPR BANK REMBANG DI KABUPATEN REMBANG* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).