



Received : February 08, 2021

Accepted : February 12, 2021

Published : March 03, 2021

Conference on Community Engagement Project

<https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>

Pendampingan Pembuatan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap Dan Peraturan Perusahaan Di Pt Mulia Multi Valas Kota Batam

David Tan¹, Sovia²

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email korespondensi: 1751095.sovia@uib.edu

Abstrak

Pada umumnya tujuan dari kerja praktek adalah mempraktekkan langsung teori ataupun materi yang telah diperoleh mahasiswa selama perkuliahan dengan fakultas yang dipilih untuk diterapkan ke pekerjaan yang berkaitan salah satunya seperti perusahaan. Perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja serta tata tertib dalam menata karakter pekerja sangat berpengaruh dengan identitas suatu perusahaan. Saat ini permintaan pekerjaan oleh pekerja lebih banyak disbanding penawaran kerja atau lapangan kerja yang ada, hal ini menimbulkan ketidakstabilan. Metodologi empiris yang digunakan oleh penulis dalam meneliti keadaan sebenarnya ditempat kerja praktek serta mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara observasi terjun langsung ke perusahaan dan mewawancarai beberapa pihak yang terkait. Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka akan melanjutkan tahap menganalisis kemudian mengimplementasikan proyek yang telah dirancang oleh penulis. Penulis merancang suatu proyek agar terpenuhinya kesejahteraan, adanya pengaturan hak dan kewajiban, adanya jaminan hukum antara perusahaan dan pekerja. Dengan menghadirkan surat pengangkatan karyawan tetap terhadap perjanjian secara lisan dan peraturan perusahaan untuk diterapkan di perusahaan yang telah sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Kedua proyek juga dapat menghindarkan perusahaan dari ancaman pidana. Setelah diterapkan perusahaan dan pekerja bekerja semaksimal sesuai dengan peraturan perusahaan dan menjadi lebih mengetahui undang-undang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Peraturan perusahaan, perjanjian, jaminan hukum, hak dan kewajiban.

Abstract

In general perspective, the main objective of this research is to implement the theory and material learned through the respective lecture session in each faculty to be applied into relevant work field, including the company. The existence of company's regulation and employment contract between the company and the employee are set to manage the character of employee, which is very important in regards to the company's profile. Currently, the rate for demand of employment is way higher compared to the available job which surely caused disruption. Empirical methodology used by the Researcher in this research aim to collect all the necessary data through direct observation and conducting interview with the

relevant parties. After all the necessary data have been collected, then will be analyzed in order to construct the research outcome to be implemented herein. The Researcher agreed that in order to reach mutual satisfaction and well-being situation, the existence of both balanced rights and liabilities, also balanced legal certainty between the company and the employee are mandatory. By the issuance of letter of appointment for permanent employee, then both the verbal-made employment contract and prevailing company's regulation are enforceable in the company, which such enforceability is in accordance to the prevailing law regulation. Secondly, the research aims to prevent the company from criminal punishment. After the research outcome has been implemented, both the company and the employee are expected to provide better contribution by abiding to the company's regulation and prevailing law regulation in the employment field.

Keywords: *Company's regulation, contract, legal certainty, rights and liabilities.*

Pendahuluan

Negara Indonesia provinsi Kepulauan Riau mempunyai kota Batam sebagai kota terbesar yang letaknya sangat strategis berada dikawasan Selat Singapura dan Selat Malaka. Selain berada di jalur pelayaran Nasional, kota Batam berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia sehingga kota Batam strategis untuk melakukan hubungan internasional. Dapat dilihat besarnya peluang menarik perhatian para investor untuk menanamkan modalnya di kota Batam. Penduduk di kota Batam terdiri pendatang luar dari berbagai wilayah seperti Tanjungpinang, Tanjung Balai Karimun, Selatpanjang dan berbagai pulau-pulau kecil di sekitar provinsi Kepulauan Riau. Juga terdapat pendatang yang bukan berasal dari warga negara Indonesia.

Di era globalisasi ini hubungan manusia dalam berkomunikasi dan mendapatkan informasi menjadi lebih mudah dan terbuka, hal ini memberikan kemudahan dalam mencari tenaga kerja dan tempat pemberi kerja. Pertumbuhan penduduk yang pesat tidak mengimbangi dengan tempat kerja yang ada sehingga membuat pencari kerja berlomba-lomba untuk

mendapatkan pekerjaan. Tidak semua perusahaan dapat bertahan terhadap perkembangan dan perubahan pesat daya saing global yang memaksakan sebagian perusahaan memilih memundurkan mundur diri.

Dikarenakan banyaknya tingkat pengangguran di kota Batam tentunya bagi perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan akan melaksanakan seleksi terhadap seluruh tenaga kerja yang melamar. Dikarenakan apabila hanya menerima semua tenaga kerja yang melamar tanpa melihat kemampuan dari pekerja perusahaan akan merasa terbebani dikarenakan karyawan yang dimiliki tidak memiliki kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tenaga kerja yang sesuai kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, tahap selanjutnya yang dilakukan perusahaan pada umumnya adalah wawancara. Melalui tahap wawancara ini perusahaan dapat mengetahui secara langsung kemampuan dari pelamar kerja apakah lebih banyak positif dari pelamar. Setelah wawancara dilakukan, jika terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak, maka dibuatlah perjanjian kerja. Baik

perjanjian kerja secara tertulis ataupun lisan. Dengan adanya perjanjian memberikan kepastian hukum bagi perorangan maupun badan usaha. Perjanjian memiliki peran sangat penting dalam melakukan hal dan kegiatan apapun terhadap pihak lain yang berada didalam negeri ataupun diluar negeri.

Dengan adanya perjanjian maka adanya bukti yang kuat bahwa telah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Selain itu dengan adanya perjanjian kerja selain menjadi bukti yang sah, kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian akan merasa lebih aman dikarenakan sudah memiliki bukti yang sah dan kuat di dasarkan oleh hukum. Dan dengan adanya perjanjian kerja maka hak dan kewajiban dalam pekerjaan akan tertulis jelas dalam perjanjian kerja tersebut sehingga apabila terjadi permasalahan atau perselisihan kedua belah pihak tidak dapat menyangkalnya dikarenakan sudah tertulis dengan jelas dalam perjanjian kerja. Perjanjian pada umumnya dibuat secara tertulis mengacu pada hukum perikatan yang sering kali digunakan sebagai bukti tertulis. Dalam perjanjian mengatur berbagai kesepakatan sehingga timbulnya akibat hukum dan memberikan perlindungan bagi para pihak pembuat perjanjian.

Hubungan kerja terjadi apabila terdiri unsur-unsur antara lain pekerjaan, upah, dan perintah antar pengusaha dan karyawan dalam membuat perjanjian persetujuan kerja. Pasal 51 UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja bisa dalam bentuk tertulis atau lisan. Perjanjian kerja secara lisan selama tidak bertentangan dengan pasal 52

ayat (1) UU “Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan keteriban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Untuk poin-poin diatas dapat diketahui bahwa apabila melaksanakan perjanjian kerja harus memenuhi dasar-dasar seperti terjadinya persetujuan dalam melaksanakan perjanjian kerja dikarenakan dengan adanya persetujuan dari pihak perusahaan dan juga pekerja maka perjanjian kerja ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Perjanjian kerja tidak dapat dilaksanakan tanpa melihat kemampuan dan apakah seorang pelamar memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dan ditentukan oleh perusahaan.

Apabila perusahaan dengan pekerjanya dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis, maka perusahaan diwajibkan membuat surat pengangkatan untuk pekerjanya sesuai dengan pasal 63 UU Ketenagakerjaan dan status karyawan berubah menjadi karyawan tetap. “Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:

1. Nama dan alamat pekerja/buruh;
2. Tanggal mulai bekerja;
3. Jenis pekerjaan; dan
4. Besarnya upah.”

Tujuan adanya surat pengangkatan karyawan merupakan

jaminan hukum terhadap hak karyawan apabila suatu hari terjadi perselisihan dan menjadi bukti masa lama kerja yang berstatus sebagai karyawan tetap. Surat keputusan dari perusahaan dibuat dan ditandatangani oleh direktur. PKWTT mendapatkan kesempatan jangka waktu tiga bulan untuk masa percobaan dalam bekerja. Syarat masa percobaan harus dimuatkan pada perjanjian kerja/dalam surat pengangkatan.

Karyawan yang memenuhi masa percobaan (*training*) statusnya menjadi karyawan tetap perusahaan dalam surat pengangkatan karyawan tetap yang diterbitkan paling lambat satu bulan sejak berakhirnya masa percobaan. Masa percobaan (*training*) kerja dianggap tidak pernah terjadi apabila tidak ada dicantumkan di surat pengangkatan. Apabila perusahaan melakukan pelanggaran tidak membuat PKWTT secara tertulis ataupun surat pengangkatan karyawan, maka mendapatkan ancaman pidana berupa sanksi denda minimal lima juta rupiah dan maksimal lima puluh juta rupiah.

Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya berkembang dan bertambahnya jumlah karyawan. Dengan perkembangan karyawan yang semakin banyak maka diperlukan adanya perjanjian kerja agar semuanya berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, tentunya membutuhkan peraturan perusahaan untuk menciptakan standar kerja yang baik, mengurangi permasalahan yang akan terjadi akibat kelalaian karyawan dan mempunyai aturan konsekuensi yang jelas apabila terjadi pelanggaran dalam bekerja. Menurut pasal 1 angka 20 Undang Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa peraturan perusahaan dibuat secara tertulis yang isinya merupakan syarat-syarat dan tata tertib dalam bekerja yang dibuat oleh perusahaan. Dalam membuat peraturan perusahaan, diperlukan dan diperhatikannya masukan-masukan dari wakil karyawan agar mewujudkan kesejahteraan pekerja, tercapainya tujuan perusahaan, dengan adanya penerimaan masukan dari para pekerja maka timbulnya rasa nyaman dan saling mengerti satu sama lain antara karyawan dan perusahaan.

Dalam pasal 111 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan, berisi "Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan ; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan."

Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menyatakan apabila "Karyawan berjumlah minimal sepuluh orang, maka perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan". Sementara ini jumlah karyawan PT. Mulia Multi Valas belum mencapai sepuluh orang, namun hal ini tidak menutup kemungkinan akan mencapai jumlah sepuluh orang dikarenakan PT. Mulia Multi Valas dapat mengembangkan usahanya hingga ke titik dimana dapat menjadi lebih banyak anggota dalam perusahaan dan kemungkinan agar semakin banyak cabang di berbagai lokasi. Maka dengan adanya proyek praktek kerja, dalam kesempatan inilah membantu membuatkan terlebih

dahulu peraturan perusahaan untuk PT. Mulia Multi Valas kedepannya.

Metode

Terdapat dua jenis penelitian dibidang hukum yang dapat digunakan peneliti berdasarkan pada kondisi rumusan masalah yang akan diteliti yaitu normatif dan empiris. penulis menggunakan metode penelitian empiris dimana peneliti akan secara langsung turun ke perusahaan untuk melihat bagaimana hukum berjalan di PT. Mulia Multi Valas dan melaksanakan observasi terhadap perusahaan agar dapat mengetahui cara kerja dan fungsi hukum di bidang ini. Langkah terpenting dalam sebuah penelitian adalah teknik pengumpulan data. Tanpa merangkai teknik penelitan data dengan baik akan mempengaruhi hasil kesimpulan dari suatu penelitian yang dikarenakan tidak mendapatkan data dan sumber sesuai standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu wawancara, observasi, studi pustaka, kuesioner. Teknik mengumpulkan data yang lebih efektif digunakan untuk penelitian peneliti adalah dengan cara wawancara, observasi dan studi pustaka. Dikarenakan untuk bagian wawancara peneliti dapat mendapatkan informasi secara langsung dari pihak perusahaan sehingga menjadi sebuah informasi yang sangat diperlukan untuk penelitian ini, untuk observasi peneliti dapat secara langsung melihat bagaimana cara kerja PT. Mulia Multi Valas dalam melaksanakan pekerjaan di bidang valas ini dan untuk studi kasus adalah factor yang memperkuat penelitian untuk mengetahui apakah segala sesuatu yang ada di PT. Mulia

Multi Valas sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Dan untuk kuesioner menurut peneliti belum pas dikarenakan masyarakat di kota Batam sangatlah banyak sehingga tidak dapat memastikan apakah masyarakat akan mengingat hanya satu *money changer* yang ada. Maka dari itu peneliti merasakan bahwa wawancara, observasi dan studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang terbaik dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada awal Maret tahun 2020, penulis melaksanakan observasi langsung ke salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan valuta asing ini untuk melakukan pengamatan yang menjadi objek penelitian penulis dalam membuat laporan kerja praktek. Sebelum mengamati langsung objek penelitian, penulis menghubungi nomor telepon yang terdapat di papan nama perusahaan kemudian menjelaskan tujuan memenuhi persyaratan tugas akhir dan meminta izin kepada pemimpin perusahaan untuk memperbolehkan dan menyetujui permohonan penulis. Kemudian penulis dan direktur membuat janji temu untuk melakukan observasi dan wawancara terhadap PT Mulia Multi Valas yang beralamat di jalan Pembangunan Komplek Penuin Centre blok E No. 10.

Direktur dari perusahaan PT Mulia Multi Valas bernama bapak Roby. Penulis menanyakan terlebih dahulu mengenai sejarah asal usul berdirinya perusahaan tersebut dan kemudian melanjutkan ke persyaratan melamar pekerjaan untuk menjadi bagian pekerja di perusahaan yang dipimpin oleh bapak Roby. Minimal pendidikan sarjana dan bekerja jujur

menjadi persyaratan utama dalam melamar pekerjaan di perusahaan objek penelitian. Apabila pelamar telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan maka penulis akan melanjutkan tahap wawancara secara langsung antara pemimpin perusahaan dan pelamar pekerjaan. Apabila kedua belah pihak telah menyepakati mengenai pekerjaan satu sama lain, maka bersama-sama membuat persetujuan perjanjian kerja yang menyebabkan timbulnya hubungan kerja. Perjanjian kerja terdiri lisan dan tertulis, yang digunakan dalam pemimpin perusahaan ini adalah perjanjian kerja secara lisan.

Perusahaan diwajibkan membuat surat pengangkatan untuk pekerjaannya sesuai dengan pasal 63 UU Ketenagakerjaan apabila tidak dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis, ternyata hal ini belum diterapkan oleh pemimpin perusahaan setelah melakukan wawancara secara langsung. Latar belakang direktur PT Mulia Multi Valas berpendidikan akhir Sekolah Dasar (SD), munculnya ketidaktahuan mengenai pembuatan perjanjian kerja yang baik dan benar sehingga munculnya permasalahan dan menjadikan perusahaan ini sebagai objek penelitian.

Jenis perjanjian kerja yang sesuai dengan PT Mulia Multi Valas adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dikarenakan terdapat beberapa ciri-ciri PKWTT dalam perusahaan tersebut yaitu:

1. Tidak adanya batasan usia dalam menentukan lamanya masa kerja.
2. Adanya masa percobaan selama tiga bulan lamanya untuk pekerja baru.
3. Kegiatan diperusahaan bersifat tetap, tidak musiman.

Apabila pekerja memenuhi masa percobaan (*training*) statusnya akan menjadi karyawan tetap perusahaan yang dituangkan dalam surat pengangkatan karyawan tetap yang diterbitkan paling lambat satu bulan sejak berakhirnya masa percobaan.

Surat pengangkatan karyawan berfungsi sebagai jaminan hukum terhadap hak karyawan apabila suatu hari terjadi perselisihan dan menjadi bukti masa lama kerja yang berstatus sebagai karyawan tetap. Perusahaan akan terjerat ancaman pidana berupa sanksi denda yang minimalnya lima juta rupiah sampai angka maksimal lima puluh juta rupiah apabila tidak membuat PKWTT secara tertulis ataupun surat pengangkatan karyawan. Pekerja di perusahaan sekarang beranggotakan delapan orang yang tidak menutup kemungkinan untuk mencapai sepuluh pekerja. Apabila karyawan berjumlah minimal sepuluh orang, maka perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan yang diatur dalam pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Dalam wawancara dengan bapak Roby selaku direktur perusahaan menyatakan saat ini PT Mulia Multi Valas memiliki peraturan perusahaan tetapi berupa lisan, sedangkan dalam pasal 1 angka 20 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa peraturan perusahaan dibuat secara tertulis.

Dengan adanya ketentuan wajib mengenai peraturan perusahaan, maka penulis juga ingin membantu pemimpin perusahaan dalam rangka pembuatan dan perancangan peraturan perusahaan secara tertulis yang berisikan minimal mengenai tata tertib perusahaan, kewajiban hak pengusaha dan karyawan, persyaratan dalam bekerja, dan masa daluarsanya peraturan perusahaan.

Sebelum proses pembuatan peraturan perusahaan, diperlukan dan diperhatikannya masukan-masukan dari wakil pekerja agar mewujudkan kesejahteraan pekerja, tercapainya tujuan perusahaan, timbulnya rasa nyaman dan saling mengerti satu sama lain antara pekerja dan perusahaan. Maka penulis mewawancarai bagian direktur operasional yaitu Sukarto untuk meminta saran dan menanyakan hal-hal yang diharapkan pekerja dari perusahaan PT Mulia Multi Valas.

Setelah memberikan penjelasan kepada kedua pihak, kemudian penulis memberikan waktu untuk membaca ulang dan memahami hasil proyek yang dirancang penulis dan sebelumnya juga telah mendengarkan masukan-masukan dari wakil pekerja. Hasil dari membaca sekali lagi dan memahami baik-baik, keseluruhan pekerja serta perusahaan menyetujui isi dari surat dan peraturan tersebut dan bersedia untuk menandatangani surat tersebut. Karyawan dan perusahaan juga menyetujui apabila peraturan perusahaan tersebut dipasangkan dan di perbanyak untuk dibagikan keseluruh karyawan agar memahami dan mengingat lebih dalam lagi mengenai isi dari peraturan perusahaan yang isinya mengenai hak dan kewajiban, tata tertib perusahaan dan syarat-syarat dalam bekerja.

Simpulan

Kesimpulan dari penulis dalam melaksanakan kerja praktek di PT Mulia Multi Valas yang bergerak dalam perdagangan valuta asing yang telah berdiri lebih dari sepuluh tahun ini, memiliki permasalahan mengenai hukum ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan minimnya pemahaman dan wawasan oleh pemimpin

perusahaan mengenai undang-undang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dalam perusahaan PT Mulia Multi Valas adalah dalam bentuk perjanjian lisan, sedangkan dalam undang-undang ketenagakerjaan mewajibkan adanya surat pengangkatan karyawan tetap apabila perjanjian tersebut secara lisan.

Akan tetapi pemimpin perusahaan belum menerapkan surat yang telah diwajibkan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut, dikarenakan selama ini adanya permasalahan mengenai ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan. Jadi pemimpin perusahaan masih belum merasa perlu dengan kehadirannya perjanjian tertulis ataupun surat yang diwajibkan serta tidak mengetahui adanya pengaturan ancaman pidana berupa sanksi denda bagi yang tidak mentaati aturan yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Sehingga hal tersebut tidak dapat dihiraukan ataupun diabaikan.

Penulis menjelaskan dan menegaskan betapa pentingnya perjanjian dan peraturan yang dibuat secara tertulis bagi pihak perusahaan dan pekerja. Akhirnya pemimpin perusahaan dan pekerja bersedia menerima penawaran solusi dari penulis sehingga pemimpin menyetujui penulis untuk melanjutkan. Pemimpin perusahaan mengimplementasikan langsung kepada seluruh pekerja hasil dari perancangan proyek penulis. Setelah menjelaskan secara rinci mengenai isi dari hasil proyek terhadap perusahaan dan juga pekerja, akhirnya bersedia untuk menandatangani surat yang telah dirancang. Penulis berharap dengan hadirnya proyek yang dirancang dan diimplementasikan ini, perusahaan dan pekerja merasa sangat

diuntungkan dalam hubungan kerja dan dapat dijadikan sebagai jaminan.

Daftar Pustaka

- Al-Khawarizmi, Damang Averroes Bitar. "Asas-asas perjanjian"
<https://www.negarahukum.com/hukum/asas-asas-perjanjian.html>. Diunduh 25 Desember 2011
- Artonang, "Jenis-Jenis Perjanjian Kerja"
<https://www.artonang.com/2016/02/jenis-jenis-perjanjian-kerja.html>. Diunduh 3 Februari 2016
- Azhar, Muhammad S.H., LL.M. "Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan"
http://eprints.undip.ac.id/53755/1/BUKU_AJAR_HUKUM_M_KETENAGAKERJAAN.pdf. Diunduh Mei 2015.
- Bitar. "Tenaga Kerja : 13 Pengertian Menurut Para Ahli, Dan Jenis-Jenisnya Beserta Contohnya Secara Lengkap"
<https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/>. Diunduh 25 Januari 2020
- Glosarium. "Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli"
<http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>.
diunduh 27 Juli 2014
- Anugrahni. A. "Memahami Kepastian (dalam) Hukum"
<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/02/05/memahami-kepastian-dalam-hukum/>. Diunduh 5 Februari 2013
- Pangesthi, Dwina. "11 pengertian

sumber daya manusia menurut para ahli"

- <https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html>. Diunduh 16 April 2020
- Rismajayanti. "Penyuluhan"
<https://rismajayanti.wordpress.com/2012/01/15/penyuluhan/>.
Diunduh 15 Januari 2012
- Setiawan, Parta. "Metode Penelitian Hukum-Pengertian, Macam, Normatif, Empiris, Pendekatan, Data, Analisa, Para Ahli"
<https://www.gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-hukum/>. Diunduh 26 Maret 2020