

IMPLEMENTASI FILOSOFI KEADILAN DALAM BIDANG USAHA

Abd. Latip Lestalu¹, Jeane N.S², Rasji³

¹Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Tarumanegara
Email: lestaluhuku@gmail.com

²Fakultas Ilmu Hukum Universitas Tarumanegara
Email: jeanes@fh.untar.ac.id

³Ilmu Hukum Universitas Tarumanegara
Email: rasji@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

This paper discusses the application of the philosophy of justice in the business sector. The application of fairness values in the business sector has been carried out without us realizing it, starting from the process of establishing a business entity, and its management includes the reciprocal relationship between a business entity and its employees. The legal instrument governing the establishment of a business entity is something that is generally adhered to for people who wish to establish a business entity without any exceptions, both in terms of processes and procedures. These values of justice also apply to the take and give relationship between business entities and their employees. Employees provide labor as workers for the progress of the company, while the company provides appropriate wages in accordance with applicable regulations. Even though it is forced, the provisions that regulate it must be obeyed and obeyed to realize the value of justice itself.

Keywords: Implementation, Philosophy of Justice, Business Sector

ABSTRAK

Tulisan ini membahas tentang penerapan filosofi keadilan dalam bidang usaha. Penerapan nilai-nilai keadilan dalam bidang usaha tanpa kita sadari telah dilaksanakan mulai dari proses pendirian badan usaha, dan pengelolannya termasuk hubungan timbal baik antara badan usaha dengan karyawannya. Instrumen hukum yang mengatur pendirian badan usaha merupakan suatu hal yang ditaati secara umum bagi masyarakat yang berkeinginan untuk mendirikan suatu badan usaha tanpa ada pengecualian baik proses maupun tata caranya. Nilai-nilai keadilan ini juga berlaku bagi hubungan memberi dan menerima (take and give) antara badan usaha dengan karyawannya. Karyawan memberikan tenaga sebagai pekerja bagi kemajuan perusahaan, sementara perusahaan memberikan upah yang pantas sesuai dengan aturan yang berlaku. Baik karyawan ataupun badan usaha sadar secara sungguh untuk menjalankan hak dan kewajiban masing-masing sebagaimana aturan yang mengatur. Meskipun terpaksa namun ketentuan yang mengatur tersebut harus ditaati dan dipatuhi untuk mewujudkan nilai keadilan itu sendiri.

Kata Kunci : Implementasi, Filosofi Keadilan, Bidang Usaha

1. PENDAHULUAN

Implementasi keadilan khusus dalam pendaftaran badan usaha dapat kita temukan pada peraturan-peraturan yang mengatur tentang pendirian badan usaha. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Syarat Dan Tata Cara Pendaftaran Pendirian, Perubahan, Dan Pembubaran Badan Hukum Perseroan Terbatas atau kemudian disebut dengan Permenkumham nomor 21 tahun 2021, dan Permenkumham Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Pendaftaran Persekutuan Komanditer, Persekutuan Firma, Dan Persekutuan Perdata kemudian disebut dengan Permenkumham nomor 17 tahun 2018, berisi tentang pendirian tata cara pendirian badan hukum baik Perseroan Terbatas, CV, Firma dan Persekutuan Perdata Perdata lainnya, merupakan aturan yang berlaku secara umum bagi masyarakat yang berkeinginan untuk mendirikan badan hukum tanpa ada pengecualian atau dispensasi tertentu bagi pihak-pihak tertentu. Beberapa aturan hukum yang mengatur tentang perpajakan di Indonesia telah membuka ruang bagi penerimaan negara yang akan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Berdasarkan pemaparan diatas, hal yang dapat dirumuskan sebagai rumusan masalah dalam tulisan

ini adalah :

1. Bagaimana implementasi keadilan dalam pendirian badan usaha ?
2. Bagaimana tanggung jawab badan usaha terhadap karyawan sebagai wujud penerapan nilai keadilan ?
3. Sedangkan tujuan dari tulisan ini adalah :
4. Untuk mengkaji dan menganalisis tentang keadilan dalam pendirian badan usaha di Indonesia.
5. Untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana tanggung jawab badan usaha terhadap karyawan sebagai wujud penerapan nilai keadilan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian yuridis normatif.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadilan Menurut Ahli

Aristoteles membedakan adanya 2 (dua) macam keadilan, yaitu *justitia distributiva* (*distributive justice, verdelende atau begevende gerechtigheid*) dan *justitia commutativa* (*remedial justice, vergedende atau ruilgerechtigheid*)¹. *Justitia distributiva* menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi hak atau jatahnya : *suum cuique tribuere* (*to each his own*). Jatah ini tidak sama untuk setiap orangnya, tergantung pada kekayaan, kelahiran, pendidikan, kemampuan, dan sebagainya; sifatnya adalah proporsional². *Justitia commutativa* memberi kepada setiap orang sama banyaknya. Dalam pergaulan didalam masyarakat *justitia commutativa* merupakan kewajiban setiap orang terhadap sesamanya. Disini yang dituntut adalah kesamaan. Yang adil ialah apabila setiap orang diperlakukan sama tanpa memandang kedudukan dan sebagainya³.

Menurut Gustav Radbruch, nilai keadilan adalah materi yang harus menjadi isi aturan hukum. Sedangkan aturan hukum adalah bentuk yang harus melindungi keadilan⁴.

Menurut W.A.M. Luypen, dalam hukum sebagai hukum terdapat makna segala hukum, yakni keadilan. Dari keadilan itulah muncul hukum yang mewajibkan. Dengan kata lain adanya kandungan keadilan dalam suatu aturan, memunculkan sifat mewajibkan dari peraturan tersebut. Tanpa sifat mewajibkan ini, maka tidak ada suatu aturanpun yang pantas disebut hukum⁵.

Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, menyatakan bahwa negara menjamin kesamaan kedudukan setiap warga negara sekaligus memberikan kewajiban agar menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya. Pasal tersebut menegaskan adanya jaminan keadilan bagi setiap warga negara sekaligus kewajiban yang melekat padanya. Adil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti tidak berat sebelah; tidak pandang bulu; tidak memihak; berpihak kepada yang benar; berpegang kepada kebenaran; sepatutnya; tidak sewenang-wenang. Sedangkan keadilan adalah sifat (perbuatan, perlakuan dan sebagainya) yang adil⁶.

Sistem civil law memiliki tiga karakteristik, yaitu adanya kodifikasi, hakim tidak terikat kepada preseden sehingga undang-undang menjadi sumber hukum terutama, dan sitemperadilan bersifat inkuisitorial, Ketiga hal tersebut yang membedakan sistem civil law dari sistem common law⁷. Sumber hukum dalam arti formal dalam sistem civil law berupa peraturan perundang-undangan, kebiasaan-kebiasaan dan yurisprudensi. Dalam rangka menemukan keadilan, para yuris dan lembaga-lembaga yudisial maupun quasi-judisial merujuk kepada sumber – sumber tersebut dari sumber - sumber tersebut itu, yang menjadikannya pertama dalam tradisi sistem civil law adalah peraturan perundang-undangan.⁸ Dan Indonesia sebagai negara yang menganut hukum civil law

¹ Sudikno Mertokusumo., *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. (Yogyakarta : Liberty, 2008), 78.

² *Ibid*

³ *Ibid.* 79

⁴ Bernard Tanya L., dkk., *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*?. Surabaya : CV. Kita, 2006, 106

⁵ *Ibid.* 159

⁶ Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Semarang : Widyakarya, 2016, 16

⁷ Mahmud Marzuki Peter, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Kencana, 2017, 244

⁸ *Ibid.*, 258

sehingga aturan tertulis selalu dijadikan pijakan utama.

Implementasi Nilai Keadilan Dalam Pendirian Badan Usaha

Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 21 tahun 2021 Tentang Syarat Dan Tata Cara Pendaftaran Pendirian, Perubahan, Dan Pembubaran Badan Hukum Perseroan Terbatas atau kemudian disebut dengan Permenkumham nomor 21 tahun 2021, menyebutkan bahwa Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau Badan Hukum perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan mengenai Usaha Mikro dan Kecil.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) membagi Perseroan Terbatas menjadi :

1. Perseroan persekutuan modal; dan
2. Perseroan perorangan

Pasal 5 Permenkumham nomor 21 tahun 2021, menyebutkan bahwa pendirian Perseroan persekutuan modal dilakukan oleh pemohon melalui notaris dengan mengisi format isian pendirian secara elektronik melalui SABH. SABH adalah pelayanan jasa teknologi informasi Perseroan secara elektronik yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

Pasal 6 Permenkumham nomor 21 tahun 2021 mengatur tata cara pendaftaran perseroan dengan mengisi format pendirian Perseroan persekutuan modal yang harus dilengkapi dengan dokumen pendukung yang terdiri atas:

- a. pernyataan secara elektronik dari pemohon tentang dokumen untuk pendirian Perseroan yang telah lengkap;
- b. salinan akta pendirian Perseroan yang diunggah ke SABH;
- c. minuta akta pendirian Perseroan atau minuta akta perubahan pendirian Perseroan;
- d. minuta akta peleburan dalam hal pendirian Perseroan dilakukan dalam rangkapeleburan;
- e. bukti setor modal Perseroan berupa:
- f. surat pernyataan kesanggupan dari pendiri untuk memperoleh keputusan, persetujuan, atau rekomendasi dari instansi teknis untuk Perseroan bidang usaha tertentu atau fotokopi keputusan, persetujuan, dan rekomendasi dari instansi teknis terkait untuk Perseroan bidang usaha tertentu;
- g. surat pernyataan kesanggupan dari pendiri untuk memperoleh nomor pokok wajib pajak dan laporan penerimaan surat pemberitahuan tahunan pajak; dan
- h. salinan surat keterangan mengenai alamat lengkap Perseroan dari pengelola gedung atau instansi yang berwenang atau asli surat pernyataan mengenai alamat lengkap

Perseroan yang ditandatangani oleh semua anggota direksi bersama-sama semua pendiri serta semua anggota dewan komisaris Perseroan.

Pasal 1 Angka 1, 2 dan 3 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 17 tahun 2018 Tentang Pendaftaran Persekutuan Komanditer, Persekutuan Firma, Dan Persekutuan Perdata atau yang kemudian disebut dengan Permenkumham nomor 17 tahun 2018, memberikan pengertian sebagai berikut :

Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennotschaap) yang selanjutnya disebut CV adalah persekutuan yang didirikan oleh satu atau lebih sekutu komanditer dengan satu atau lebih sekutu komplementer, untuk menjalankan usaha secara terus menerus.

Persekutuan Firma yang selanjutnya disebut Firma adalah persekutuan yang menjalankan usaha secara terus menerus dan setiap sekutunya berhak bertindak atas nama persekutuan.

Persekutuan Perdata adalah persekutuan yang menjalankan profesi secara terus menerus dan setiap sekutunya bertindak atas nama sendiri serta bertanggung jawab sendiri terhadap pihak

ketiga.

Pasal 3, 4 dan 5 Permenkumham nomor 17 tahun 2018, memberikan petunjuk terkait pendaftaran pendirian CV, Firma, dan Persekutuan Perdata dengan cara permohonan pendaftaran pendirian CV, Firma, dan Persekutuan Perdata diajukan oleh Pemohon kepada Menteri. Permohonan sebagaimana dimaksud diajukan melalui Sistem Administrasi Badan Usaha, dan permohonan pendaftaran pendirian sebagaimana dimaksud harus didahului dengan pengajuan nama CV, Firma, dan Persekutuan Perdata.

Adapun syarat pendaftaran berdasarkan Pasal 5 dan 6 Permenkumham nomor 17 tahun 2018 adalah sebagai berikut :

- (1) Pemohon mengajukan permohonan pengajuan nama CV, Firma, dan Persekutuan Perdata kepada Menteri melalui Sistem Administrasi Badan Usaha.
- (2) Nama CV, Firma, dan Persekutuan Perdata yang diajukan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. ditulis dengan huruf latin;
 - b. belum dipakai secara sah oleh CV, Firma, dan Persekutuan Perdata lain dalam Sistem Administrasi Badan Usaha;
 - c. tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan/atau kesusilaan;
 - d. tidak sama atau tidak mirip dengan nama lembaga negara, lembaga pemerintah, atau lembaga internasional kecuali mendapat izin dari lembaga yang bersangkutan; dan
 - e. tidak terdiri atas angka atau rangkaian angka, huruf, atau rangkaian huruf yang tidak membentuk kata.
- (3) Pengajuan nama sebagaimana dilakukan dengan mengisi Format Pengajuan Nama.
- (4) Format Pengajuan Nama paling sedikit memuat : nomor pembayaran persetujuan pemakaian nama CV, Firma, dan Persekutuan Perdata dari bank persepsi; dan b. nama CV, Firma, dan Persekutuan Perdata yang dipesan.
- (5) Permohonan pengajuan nama CV, Firma, dan Persekutuan Perdata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikenai biaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Dari ketentuan di atas nampak jelas aturan yang mengatur tentang prosedur pendirian badan usaha baik Perseroan Terbatas, CV, Firma dan Persekutuan Perdata, hal tersebut berlaku bagi setiap warga negara yang berkeinginan untuk membentuk badan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa aturan di atas dibuat untuk dipatuhi dan diikuti tanpa ada pengecualian, atau dengan kata lain ketentuan di atas berlaku secara adil tanpa ada dispensasi apapun bagi pihak tertentu yang berkeinginan untuk membentuk badan hukum.

Tanggung Jawab Badan Usaha Bagi Pekerja Sebagai Wujud Penerapan Keadilan Kewajiban Pembayaran Upah Oleh Badan Usaha

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

Berdasarkan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;f.bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan ini menyatakan bahwa upah minimumsebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Sementara itu dalam Pasal 90 undang-undang ini menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sedangkan Pasal 95 menyatakan bahwa Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh

Konsekuensi Ketidapatuhan Badan Usaha Terhadap Hak Karyawan

Perselisihan antara karyawan dengan perusahaan atau badan usaha seringkali terjadi hal ini bisa dipicu oleh perselisihan akan hak karyawan yang tidak dibayarkan oleh badan usaha ataupun sebagai akibat dari kesewenang-wenangan badan usaha yang kemudian memunculkan perselisihan. Instrumen hukum untuk penyelesaian perselisihan antara karyawan dengan perusahaan/badan usaha diatur secara spesifik dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau selanjutnya disebut dengan UU PHI.

Pasal 1 angka 1 UU PHI, menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 2 UU PHI menyebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3 menegaskan bahwa sengketa hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit selama 30 hari kerja sejak perundingan dan jika tidak dicapai kesepakatan maka perundingan tersebut dianggap gagal.

Pasal 4 dan 5 UU PHI menyebutkan bahwa :

- 1) Jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit.
- 2) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- 3) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- 4) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

- 5) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- 6) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 17 menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Dari hal diatas menunjukkan bahwa sesungguhnya instrumen hukum yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan antara karyawan dengan perusahaan/badan usaha telah diatur secara setil mulai dari perundingan sampai kepada lembaga peradilan yang berwenang untuk memutus perkara perselisihan tersebut. Artinya bahwa sesungguhnya perusahaan/badan usaha tidak boleh sewenang-wenang terhadap karyawan mengingat instrumen hukum untuk mempermasalahkan kesewenang-wenangan itu sudah diatur, sehingga ketika perusahaan salah maka langkah hukum dapat ditempuh oleh karyawan yang merasa dirugikan. Aturan tersebut merupakan instrumen yang berfungsi untuk mengontrol badan usaha dalam memperlakukan karyawannya, jadi mau atau tidak mau perusahaan berkewajiban untuk mentaati semua ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban karyawan dan badan usaha.

Hukum Menurut Utrecht adalah himpunan petunjuk hidup (perintah atau larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat yang seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat dan jika dilanggar dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah dari masyarakat itu⁹.

Menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum merupakan rangkaian proses untuk menjabarkan nilai, ide, cita yang cukup abstrak yang menjadi tujuan hukum.¹⁰

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hukum itu bersifat memaksa, sehingga dengan sifat memaksa tersebut maka keadilan akan tercipta.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 21 tahun 2021 Tentang Syarat Dan Tata Cara Pendaftaran Pendirian, Perubahan, Dan Pembubaran Badan Hukum Perseroan Terbatas dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 17 tahun 2018 Tentang Pendaftaran Persekutuan Komanditer mengatur tentang prosedur pendirian badan usaha baik Perseroan Terbatas, CV, Firma dan Persekutuan Perdata, memiliki ketentuan yang sama dan berlaku bagi setiap warga negara yang berkeinginan untuk membentuk badan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa aturan terkait pendirian badan usaha dibuat untuk dipatuhi dan diikuti tanpa ada pengecualian, atau dengan kata lain ketentuan diatas berlaku secara adil tanpa ada dispensasi apapun bagi pihak tertentu yang berkeinginan untuk membentuk badan hukum.
2. Badan usaha yang tidak melaksanakan aspek keadilan dengan menerapkan aturan yang berlaku maka ada konsekuensi hukum yang mengatur terkait dengan inkonsistensi tersebut. Instrumen hukum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat menjadi berpean sebagai kontrol bagi badan usaha dalam memperlakukan karyawannya berdasarkan nilai-nilai keadilan.

REFERENSI

⁹ Chainur Arrasjid, Dasar-dasar Ilmu Hukum, Jakarta : Sinar Grafika, 2000, 21

¹⁰ Satjipto Rahadjo, Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis, Yogyakarta : Genta Publishing, 7

Buku

- Mardiasmo. 2011. Perpajakan Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi
- Purwono, Herry. 2009. Dasar-dasar Perpajakan & Akuntansi Pajak. Jakarta: Erlangga
- Suharso dan Ana Retnoningsih, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux, Semarang : Widyakarya, 2016
- Chainur Arrasjid, Dasar-dasar Ilmu Hukum, Jakarta : Sinar Grafika, 2000,
- Satjipto Rahadjo, Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis, Yogyakarta : GentaPublishing
- Mahmud Marzuki Peter, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Kencana, 2017
- Tanya L. Bernard, Yoan N. Simatupang & Markus Y. Hage. Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi”. Surabaya : CV. Kita, 2006

Peraturan Perundang Undangan

- UUD NRI Tahun 1945
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 21 tahun 2021 Tentang Syarat Dan Tata Cara Pendaftaran Pendirian, Perubahan, Dan Pembubaran Badan Hukum Perseroan Terbatas
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 17 tahun 2018 Tentang Pendaftaran Persekutuan Komanditer

(halaman kosong)

