

**PEMBERIAN BONUS KEPADA PEKERJA DI PT. SANG HYANG SERI  
(PERSERO) DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Rani Apriani, S.E., S.H., M.H.**

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jl. H.S. Ronggowaluyo, Telukjambe, Karawang 41361  
rani88\_fhunsika@yahoo.com

Naskah diterima: 26 Maret; direvisi: 20 April; disetujui: 30 April

**ABSTRAK**

Motivasi utama seorang pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah sebagaimana yang diperjanjikan, namun terkadang persoalan upah menimbulkan masalah, salah satunya yaitu ketika pekerja merasa telah menghasilkan pekerjaan yang melebihi standar yang telah diperjanjikan namun mendapatkan upah yang sama dengan pekerja yang menghasilkan pekerjaan yang hanya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Bonus dikelompokkan sebagai pendapatan bukan upah yang diberikan oleh perusahaan guna mendorong pekerja lebih disiplin, rajin, produktif, dan dapat menambah penghasilan pekerja di PT. Sang Hyang Seri (Persero). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaturan yang digunakan PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam pemberian bonus kepada pekerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, dan untuk mengkaji dan mendalami pelaksanaan pemberian bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** *Upah, Bonus, Produktivitas Kerja.*

**GRANTING OF BONUS TO EMPLOYEES IN PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) IN ORDER TO IMPROVE THE WORK PRODUCTIVITY BASED ON LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING LABOUR**

**Rani Apriani, S.E., S.H., M.H**

Faculty of Law, University of Singaperbangsa Karawang  
H.S. Ronggowaluyo Street, Telukjambe, Karawang 41361  
rani88\_fhunsika@yahoo.com

**ABSTRACT**

*Workers primary motivation to do a job is to earn wages as agreed on the contract, but sometimes, the wages has some issue, one of which is when the worker felt that they already produce the job exceed the standard worker. Bonus classified as non-wage income provided by the company in order to encourage workers to be more discipline, industrious, productive, and increase the workers earning in PT. Sang Hyang Seri. The purpose of this research was to examine the rule used by PT. Sang Hyang Seri when giving bonuses to increase productivity and to examine the bonus implementation in PT. Sang Hyang Seri comply with Act Number 3 on 2013 related with employment.*

**Keywords:** *Wage, Bonus, Work Productivity.*

## A. Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat besar dan kompleks. Dikatakan besar karena menyangkut jutaan jiwa dan kompleks karena masalah ketenagakerjaan mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk dipahami. Bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap manusia. Bekerja dalam konsep *labour force* adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu, dan waktu kerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.<sup>1</sup> Guna melaksanakannya, maka pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain dinyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjalin kesamaan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan mengenai salah satu hak yang harus diterima oleh pekerja yaitu memperoleh upah dari melaksanakan pekerjaannya.

Setiap orang dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan. Sebelum melaksanakan pekerjaan, maka terlebih dahulu akan lahir hubungan kerja yang ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan hubungan tersebut lahirlah hak dan kewajiban para pihak yang terlibat di dalam perjanjian kerja tersebut (pihak pengusaha dan pekerja). Salah satu kewajiban utama pekerja adalah melakukan pekerjaan, sedangkan kontra prestasi yang diberikan oleh pihak pengusaha atau perusahaan adalah upah. Mendapatkan upah dikatakan menjadi faktor utama bagi sebagian besar pekerja yang melakukan pekerjaan karena upah tersebut dipergunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya serta keluarganya untuk mencapai kesejahteraan hidup.

Pekerja yang melakukan pekerjaan yang diperjanjikan, maka pekerja akan mendapatkan upah yang diperjanjikan. Mengingat bahwa upah sangat penting, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap upah. Hal ini secara tegas diamanatkan di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Motivasi utama seorang pekerja bekerja dalam suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah sebagaimana yang telah diperjanjikan, namun terkadang persoalan upah menimbulkan masalah, salah satunya yaitu seorang pekerja mengeluh karena pekerja merasa telah menghasilkan pekerjaan yang melebihi standar (yang diperjanjikan) namun pekerja mendapatkan upah yang sama dengan

---

<sup>1</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 17.

pekerja yang menghasilkan pekerjaan yang hanya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tentunya pekerja tersebut akan menuntut penghasilan yang lebih dari hasil kerjanya itu, dengan adanya bonus maka penghasilan pekerja akan bertambah. Tentunya hal ini dapat mengatasi masalah ketidakadilan tersebut. Selain itu, hal tersebut juga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja, tetapi dengan adanya bonus ini, maka tentunya akan menambah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.

Adapun dengan berkembangnya masalah-masalah tersebut, maka jumlah tunjangan menjadi besar dari upah pokok yang diterima oleh seorang pekerja. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan salah pengertian di dalam hubungan kerja yang akhirnya akan mengganggu hubungan antara pengusaha dengan pekerja.

Setiap perusahaan sangat memperhatikan peningkatan produktivitas, mutu dan kemampuan serta perlindungan kerja para pekerjanya, tidak terkecuali PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam menjalankan usahanya. Masalah mengenai penghasilan di PT. Sang Hyag Seri (Persero), memang merupakan masalah sensitive. Dari segi perusahaan, upah yang diberikan pada pekerja merupakan pengeluaran, namun dari segi pakerja jumlah penghasilan yang diterima sangatlah penting guna memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya.

#### **B. Perumusan Masalah**

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan dalam pemberian bonus kepada pekerja di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja?
2. Bagaimanakah peaksanaan pemberian bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakarjaan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaturan yang digunakan PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam pemberian bonus kepada pekerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan pemberian bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pedekatan normatif, spesifikasi penelitian yang digunakan yaitu deskriptif. Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dikumpulkan dilakukan dengan metode analisis normatif kualitatif. Normatif yaitu mempergunakan sumber-sumber data sekunder saja yaitu peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para sarjana hukum terkemuka.<sup>2</sup> Kualitatif karena merupakan proses analisis data tanpa menggunakan rumus dan angka-angka yang berasal dari informasi-informasi hasil studi kepustakaan yaitu data yang diambil dari instansi-instansi terkait dengan masalah yang dibahas yaitu “Pemberian Bonus Kepada Pekerja di PT. Sang

---

<sup>2</sup> Ronny H. Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Semarang: Ghalia Indonesia, 1982), hlm. 9.

Hyang Seri (Persero) Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

#### **E. Tinjauan Teoretis dan Yuridis**

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Hal ini sesuai dengan Pembukaan dan Batang Tubuh UUD NRI Tahun 1945 yang mengatur tentang ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Dalam melakukan pekerjaan ada beberapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja. Menurut *G. Kartasapoetra* dan *Rience G. Widianingsih*, beberapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja tersebut, dapat ditinjau dari beberapa segi, yaitu:<sup>4</sup>

1. Ditinjau dari segi individu, merupakan gerak daripada bahan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah;
2. Ditinjau dari segi sosial, yaitu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat;
3. Ditinjau dari segi spiritual, merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja adalah perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup dalam memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan Jaminan Sosial.<sup>5</sup>

Sebagai langkah awal untuk menentukan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, terlebih dahulu ditentukan perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal di dalam KUHPerdara yang ada adalah perikatan atau *verbinten* sesuai Pasal 1233 dan persetujuan atau *overeenkomst* sesuai Pasal 1313. Di Indonesia istilah mengenai *verbinten* diterjemahkan dalam 3 (tiga) arti yaitu perikatan, perhutangan dan perjanjian; sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 (dua) arti yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>6</sup>

Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama juga mencantumkan mengenai pengaturan pemberian pengupahan.

---

<sup>3</sup> Marsono, *Susunan Dalam Satu Naskah UUD 1945 dengan Perubahan-Perubahannya 1999-2002*, (Jakarta: CV. Ekojaya, 2002), hlm. 23.

<sup>4</sup> Gunawi Kartasapoetra dan R.G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cetakan Ke-1, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 2.

<sup>5</sup> Zainal Asikin (ed), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 97.

<sup>6</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Jakarta: CV. Mandar Maju, 1999), hlm. 54.

Tujuan kebijakan penyusunan struktur dan skala upah adalah demi pemerataan agar tidak terjadi kesenjangan pekerja level atas maupun pekerja pad level terbawah. Struktur upah mengelompokkan beberapa jabatan yang memiliki bobot yang setara dalam satu golongan jabatan (*Grade* atau *level*), sedangkan skala upah menentukan nilai maksimum dan nilai minimum dari golongan jabatan yang didasarkan pada pasar pengupahan.<sup>7</sup>

Membuat struktur dan skala upah harus mempertimbangkan kesiapan teknis dan kemampuan pembiayaan masing-masing perusahaan sehingga nantinya upah terendah dalam struktur tersebut lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku. Unsur-unsur dari perjanjian kerja menurut R. Subekti yang dipadukan dengan ketentuan Pasal 1601a KUHPdata, terjemahan R. Subekti<sup>8</sup> adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan tertentu;
2. Di bawah perintah;
3. Dengan upah;
4. Dalam waktu tertentu.

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>9</sup> Secara sederhana, upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukan.<sup>10</sup>

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>11</sup> Fungsi upah bagi pekerja adalah merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya secara langsung. Disamping upah mempunyai fungsi sosial, upah harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.<sup>12</sup>

Setiap pekerja akan mendapatkan upah apabila ia melakukan pekerjaan, namun tentunya para pekerja ini terkadang melakukan pekerjaan yang melebihi standar pekerjaannya. Untuk pekerjaan tersebut, biasanya perusahaan memberikan bonus bagi para pekerjanya. Bonus merupakan imbalan yang bukan termasuk komponen upah. Bonus diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat terpenuhi.<sup>13</sup>

Hal mengenai pengelompokkan upah dan non upah tersebut diatur secara jelas di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Surat Edaran ini merupakan peraturan yang masih tetap berlaku

---

<sup>7</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Intensif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 29.

<sup>8</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo, 1992), hlm. 34.

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 127.

<sup>10</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 94.

<sup>11</sup> Sadono Sukino, *Pengantar Teori Ekonomi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 350.

<sup>12</sup> Sri Warjiati, *Hukum Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, (Bandung: Tarsiti, 1998), hlm. 19.

<sup>13</sup> Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 185.

sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Imam Soepomo, bonus dapat diterapkan pada perusahaan yang menerapkan sistem upah potongan dan sistem pembagian keuntungan. Setiap perusahaan mempunyai ketentuan yang berbeda-beda dalam pengaturan pemberian besarnya bonus kepada setiap pekerja. Pada umumnya pembagian besarnya bonus diatur berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang biasanya dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.<sup>14</sup>

## **F. Hasil Pembahasan**

### **1. Pengaturan yang Digunakan PT Sang Hyang Seri (Persero) dalam Pemberian Bonus Kepada Pekerja dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para pekerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pekerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.<sup>15</sup>

Seorang pekerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari pekerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang pekerja mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka pekerja tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik atau lebih tinggi. Produktivitas kerja pekerja yang tinggi adalah idaman setiap manager di setiap perusahaan. Tetapi bukan hal yang mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerjanya. Menuntut terus menerus pekerja tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat pekerja patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Produktivitas kerja akan terwujud jika ada pekerja mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pekerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja. Setiap perusahaan selalu melakukan pelatihan kerja secara rutin dan berjenjang terhadap para pekerjanya, hal ini sering dilakukan oleh setiap perusahaan untuk memberikan suatu motivasi agar para pekerja dapat meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraannya. Produktivitas kerja ditentukan oleh sejauhmana pekerja dapat bekerja secara maksimal, sedangkan kinerja dapat maksimal jika kebutuhan-kebutuhan pekerja dapat terpenuhi dengan baik sehingga akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Salah satu penentu dari kepuasan kerja tersebut yaitu terpenuhinya tunjangan-tunjangan kerja. Setiap

---

<sup>14</sup> Imam Soepomo, *o.p. cit.*, hlm. 182.

<sup>15</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 19.

perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja pekerjanya guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar mungkin dan juga berharap untuk meminimumkan biaya yang dikeluarkan guna menjaga kelangsungan hidupnya.

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para pekerjanya yaitu dengan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja pada perusahaan. Memperoleh imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja pada perusahaan adalah salah satu tujuan pekerja melakukan pekerjaan. Upah merupakan salah satu komponen penting dalam pelayanan bidang ketenagakerjaan sebab upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah diberikan kepada pekerja apabila ia melakukan pekerjaan, namun tentunya para pekerja ini terkadang melakukan pekerjaan yang melebihi standar pekerjaannya. Untuk pekerjaan tersebut, biasanya perusahaan memberikan bonus bagi para pekerjanya.

Bonus merupakan imbalan yang bukan termasuk komponen upah. Pada dasarnya pemberian bonus kepada pekerja mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pekerja guna tercapainya kesejahteraan pekerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkup kerja yang aman dan sehat merupakan suatu cara untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kebijakan dalam pengaturan pemberian bonus untuk setiap perusahaan berbeda-beda. Perusahaan dapat melakukan pengaturan pemberian bonus atas dasar kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja yang biasanya dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan dapat pula berdasarkan atas keputusan direksi yang dicantumkan dalam Surat Keputusan Direksi.

Pemberian bonus dapat dilakukan perusahaan berdasarkan kinerja bisnis perusahaan dan kinerja perorangan. Ukuran kinerja bisnis yang ada di perusahaan tergantung atas kebijakan perusahaan. Bonus dapat berdasarkan porsi tetap tertentu dari laba bersih perusahaan, tetapi pada umumnya bonus diberikan atas dasar pertumbuhan laba bersih, pertumbuhan laba operasional bersih dan lainnya. Bonus dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Besarnya bonus yang telah ditetapkan manajemen dibagikan kepada para pekerja dengan jumlah yang tidak sama rata, sebab didasarkan atas kinerja masing-masing individu.

Untuk pengaturan pemberian bonus berdasarkan atas keputusan Direksi yang dicantumkan di dalam Surat Keputusan Direksi mempunyai kekuatan hukum yang harus dijalankan. Surat Keputusan Direksi merupakan suatu keputusan tertulis yang dilakukan oleh dewan pimpinan perusahaan dalam menetapkan sesuatu berdasarkan berbagai pertimbangan guna tercapainya tujuan perusahaan. Pekerja akan merasa puas terhadap bonus yang diterimanya apabila sesuai dengan prestasi atau kinerjanya.

Bonus di PT Sang Hyang Seri (Persero) bertujuan menciptakan kondisi yang menunjang budaya produktif, memacu motivasi kerja, serta mencerminkan keadilan sesuai keahlian, kompetensi dan kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Pengaturan yang digunakan PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam pemberian bonus kepada pekerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja yaitu berdasarkan Surat Keputusan Direksi yang dibuat atas kebijakan Direksi yang

sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Pengaturan pemberian bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) diatur di dalam Surat Keputusan Direksi PT. Sang Hyang Seri (Persero) tentang Pembagian Jasa Produksi Bagi Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero).

Pekerja di PT. Sang Hyang Seri (Persero) beranggapan bahwa bonus yang mereka terima merupakan pembayaran yang diterima dari hasil keuntungan perusahaan, oleh sebab itu setiap pekerja selalu berusaha untuk meningkatkan keuntungan perusahaan setiap tahunnya. Semakin besar keuntungan yang diperoleh perusahaan maka akan semakin besar bonus yang diterima oleh pekerja. Bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) dibayar berdasarkan prestasi perusahaan dan produktivitas kerja yang ditunjukkan para pekerja. Tiap-tiap pekerja memperoleh bonus dalam jumlah yang berbeda-beda sebab perolehan bonus yang diterima pekerja diseduaikan dengan jabatan dan kinerja dari masing-masing pekerja. Bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) diberikan dalam bentuk uang.

Pemberian bonus merupakan cara PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam berbagai keuntungan dengan para pekerjanya. Jika perusahaan mengalami kerugian, maka para pekerja dan perusahaan akan menanggungnya secara bersama-sama. Perusahaan dan para pekerja merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan. Kedua unsur tersebut terwujud dalam satu kesatuan yang utuh.

Adapun mekanisme yang dilakukan dalam memberikan bonus kepada pekerjanya yaitu setelah memperoleh hasil laporan keuangan dan mengetahui berapa besarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan maka Direksi akan menetapkan berapa besarnya bonus yang pantas diterima oleh pekerja sesuai dengan kinerja yang dilakukan pekerja, lalu Direksi menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan yang diadakan dalam jangka waktu 6 (enam) bulan setelah tahun buku berakhir.

Umumnya Surat Keputusan Direksi tentang pembagian jasa produksi bagi pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) ini biasanya dibuat pada bulan Juni dan pelaksanaan pembagian bonus biasanya dilakukan satu bulan setelah surat keputusan direksi ini dibuat yaitu pada bulan Juli. Penetapan pemberian bonus akan dicantumkan di dalam Surat Keputusan Direksi setelah diselenggarakannya RUPS. Dengan kata lain pemberian bonus kepada pekerja di PT. Sang Hyang Seri (Persero) selalu atas dasar Surat Keputusan Direksi.

Penggunaan kewenangan yang diberikan kepada Direksi PT. Sang Hyang Seri (Persero) harus dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan itu sendiri. Keputusan Direksi mengenai pembagian bonus selalu dilaksanakan dengan baik tiap tahunnya. Efektivitas dari Surat Keputusan Direksi terhadap peningkatan produktivitas kerja para pekerja di PT. Sang Hyang Seri (Persero) sangat berpengaruh kepada kesejahteraan pekerja.

Dalam penyusunan Surat Keputusan Direksi, dilakukan oleh Direksi dengan selalu berpedoman bahwa tugas Direksi adalah melakukan pengurusan terhadap perusahaan demi kepentingan dan tercapainya tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menerangkan bahwa Direksi didefinisikan sebagai organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Keputusan yang dilakukan Direksi harus dijalankan oleh para pekerja sebab keputusan Direksi mempunyai kekuatan yang cukup besar, hal ini dikarenakan Direksi mempunyai kedudukan yang paling tinggi di dalam perusahaan yang terlibat secara langsung di dalam melakukan pekerjaan. Selain itu Direksi harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Direksi mempunyai wewenang untuk mengatur perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Selain mempunyai wewenang, Direksi mempunyai tanggung jawab atas pengurusan perseroan yang wajib dilaksanakan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.

Oleh karena anggota Direksi dapat diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali maka kebijakan Direksi yang ada di perusahaan memiliki perbedaan. Terdapat beberapa kelemahan di dalam pembagian bonus jika pengaturan pemberian bonus diatur di dalam Surat Keputusan Direksi, diantaranya yaitu jika anggota Direksi diganti maka pada umumnya kebijakan mengenai pengaturan pemberian bonus di perusahaan tersebut akan diganti pula sebab setiap manusia mempunyai sifat yang berbeda-beda.

## **2. Pelaksanaan Pemberian Bonus di PT Sang Hyang Seri (Persero) Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pada dasarnya pekerja dan perusahaan sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara perusahaan menginginkan keuntungan dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Di setiap perusahaan, baik pada skala kecil, menengah dan besar imbalan balas jasa kepada pekerja selalu merupakan hal fundamental bagi pekerja perusahaan bersangkutan dan di zaman serba modern ini ilmu pengetahuan, teknologi, organisasi, transportasi terus berkembang ditambah lagi dengan pemikiran kritis terhadap keadilan sosial dalam hubungan antar manusia maka isu balas jasa makin kompleks.<sup>16</sup>

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 menyatakan bahwa upah adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Di samping pemberian upah kepada pekerja, pekerja juga diberi bonus dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 menyatakan bahwa bonus adalah bukan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target

---

<sup>16</sup> Tulus T. H. Tambunan, *Perekonomian Indonesia Beberapa Masalah Pening*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 7.

produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas dan besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

Jika dilihat dari undang-undang tersebut, bahwa pengaturan pemberian bonus kepada pekerja tidak diatur secara tegas. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dalam Pasal 1 angka 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Seperti yang kita ketahui dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Maka secara otomatis dapat diketahui bahwa bonus termasuk suatu cara untuk mensejahterakan pekerja yang terdapat di luar hubungan kerja. Walaupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai pemberian bonus, tetapi undang-undang ini mengatur secara tegas mengenai pemberian pengupahan, yaitu Pasal 91 ayat (1).

Dari penjelasan Pasal 91 ayat (1), dapat diketahui bahwa perusahaan tidak boleh memberikan besarnya upah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian maka perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerjanya harus tetap memperhatikan ketentuan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai pemberian bonus kepada pekerja, maka dipakailah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah sebagai dasar dalam pemberian bonus. Hal ini menyebabkan pengaturannya diserahkan kepada pihak perusahaan masing-masing, maka untuk setiap perusahaan akan memiliki pengaturan yang berbeda-beda dalam pemberian bonus.

Pemberian upah, tunjangan, ataupun bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Sang Hyang Seri (Persero) salah satunya yaitu untuk meningkatkan produktivitas para pekerjanya. Peran bonus terhadap produktivitas kerja para pekerja PT. Sang Hyang Seri (Persero) sangat besar dan dapat dilihat dengan terciptanya kondisi yang menunjang budaya kerja produktivitas, terpacunya motivasi kerja serta tercerminnya keadilan sesuai keahlian, kompetensi dan kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Pemberian bonus kepada pekerja dirasakan agar dapat sangat bermanfaat oleh perusahaan terutama dalam produktivitas kerja para pekerja yang dari tahun ke tahun semakin meningkat.<sup>17</sup>

Berdasarkan Risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Sang Hyang Seri (Persero) pada tanggal 27 Juni 2007, besarnya pembagian bonus atau yang sering disebut pembagian jasa produksi pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) untuk tahun buku 2006 bagi pekerja PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I Sukamandi-Subang yang tertuang di dalam Surat Keputusan Direksi PT Sang Hyang Seri (Persero) Nomor 73/SHS.01/Kpts/VII/2007 tentang Pembagian Jasa Produksi Tahun Buku 2006 Bagi Pekerja PT. Sang Hyang Seri (Persero).

---

<sup>17</sup> Muchdarsyah Sinungan, *o.p. cit.*, hlm. 29.

Berdasarkan Risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Sang Hyang Seri (Persero) Nomor RIS-35/D4.MBU/2008 tanggal 30 Juni 2008, besarnya pembagian bonus atau pembagian jasa produksi untuk tahun buku 2007 bagi pekerja PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I Sukamandi Subang yang tertuang di dalam Surat Keputusan Direksi PT. Sang Hyang Seri (Persero) Nomor 100/SHS.01/Kpts/VII/2008 tentang Pembagian Jasa Produksi Tahun Buku 2007 Bagi Pekerja PT Sang Hyang Seri (Persero) sebagaimana dijelaskan berdasarkan Tabel 1 tentang Tahun Buku 2006-2007.

Tabel 1  
Unit Kerja: Kantor Regional I  
Tahun Buku 2006 dan 2007

No	Jabatan	Perhitungan Jasa Produksi Tahun Buku 2006	Perhitungan Jasa Produksi Tahun Buku 2006
1.	Manajer Wilayah	5 x Gaji/Penghasilan	5 x Gaji/Penghasilan
2.	Deputi	4,5 x Gaji/Penghasilan	4,5 x Gaji/Penghasilan
3.	Kepala UBD Khusus	4,5 x Gaji/Penghasilan	4,5 x Gaji/Penghasilan
4.	Kepala Bagian	4 x Gaji/Penghasilan	4 x Gaji/Penghasilan
5.	Kepala UBD	4 x Gaji/Penghasilan	4 x Gaji/Penghasilan
6.	Kepala Satgas	3,5 x Gaji/Penghasilan	3,5 x Gaji/Penghasilan
7.	Kepala Sub Bagian	3,5 x Gaji/Penghasilan	3 x Gaji/Penghasilan
8.	Kepala Seksi	3 x Gaji/Penghasilan	2,5 x Gaji/Penghasilan
9.	Pelaksana	3 x Gaji/Penghasilan	2,5 x Gaji/Penghasilan

Sumber: Surat Keputusan Direksi PT. Sang Hyang Seri (Persero)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa besarnya bonus yang didapatkan oleh pekerja tiap tahunnya tidaklah sama. Hal ini disebabkan karena dalam pembagian bonus kepada pekerja dilihat dari hasil keuntungan yang diraih oleh PT. Sang Hyang Seri (Persero) tiap tahunnya. Berdasarkan Risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Sang Hyang Seri (Persero) tanggal 22 Juni 2009 tentang Persetujuan Laporan Tahunan dan Pengesahan Laporan Keuangan Tahun Buku 2008 telah ditetapkan antara lain pemberian Jasa Produksi Tahun Buku 2008 kepada Pekerja PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I Sukamandi Subang yang tertuang di dalam Surat Keputusan Direksi PT Sang Hyang Seri (Persero) Nomor 148/SHS.01/Kpts/VII/2009 tentang Pembagian Jasa Produksi Tahun Buku 2008 Bagi Pekerja PT. Sang Hyang Seri (Persero) sebagaimana dijelaskan berdasarkan Tabel 2 tentang Tahun Buku 2008.

Tabel 2  
Unit Kerja: Kanto Regional I  
Tahun Buku 2008

No	Jabatan	Perhitungan Jasa Produksi Tahun Buku 2006
1.	General Manajer KR I	3 x Gaji/Penghasilan
2.	Senior Manajer	2,5 x Gaji/Penghasilan
3.	Manajer/ Kabag KR I	2 x Gaji/Penghasilan
4.	Manajer cabang	2 x Gaji/Penghasilan
5.	Junior Manajer	1,5 x Gaji/Penghasilan
6.	Assmen/Kasubag	1,5 x Gaji/Penghasilan
7.	Supervisor, Kasl & Pelaksana	1,5 x Gaji/Penghasilan

Sumber: Surat Keputusan Direksi PT. Sang Hyang Seri (Persero)

Dari tabel 1 dan 2 dapat dilihat bahwa sebutan untuk jabatan yang terdapat di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional I Sukamandi Subang mengalami perbedaan. Hal ini disebabkan karena perusahaan melakukan perubahan terhadap struktur organisasi perusahaannya pada tahun 2008. Walaupun terjadi perubahan terhadap sebutan yang ada tetapi pada intinya memiliki arti yang sama. Contohnya jabatan Manajer Wilayah dan jabatan General Manajer KR I adalah Jabatan yang sama.<sup>18</sup> Dengan adanya bonus, para pekerja selalu berupaya agar perusahaan mendapatkan sejumlah keuntungan setiap tahunnya, sebab jika perusahaan tidak mendapatkan keuntungan maka pekerja tidak akan mendapatkan bonus guna meningkatkan produktivitas kerja.

Walaupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya membahas masalah besar dan komposisi upah dan tidak secara spesifik membahas masalah bonus, akan tetapi pengaturan yang digunakan PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam rangka pemberian bonus kepada pekerjanya tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pengaturan yang digunakan oleh PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam rangka pemberian bonus dilakukan dengan adil tanpa ada diskriminasi sesuai dengan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Direksi PT. Sang Hyang Seri (Persero) dikatakan adil dikarenakan dalam menentukan berapa besarnya bonus yang layak diterima oleh pekerja, Direksi tidak menetapkan bahwa besarnya jumlah yang diterima oleh setiap pekerja dengan jumlah yang sama besarnya. Dalam menetapkan berapa besarnya jumlah bonus yang layak diterima oleh pekerja, Direksi melihat dari kinerja ataupun usaha yang dilakukan oleh pekerja sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan. PT. Sang Hyang Seri (Persero) selalu menegaskan bahwa jika usaha yang dilakukan pekerja agar perusahaan mendapatkan keuntungan relatif sedikit maka bonus yang akan diterima pekerja tersebut akan sedikit, semakin besar usaha yang dilakukan pekerja agar perusahaan mendapatkan keuntungan maka semakin besar pula bonus yang diterima pekerja.

## **G. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

- a. Pengaturan yang digunakan PT. Sang Hyang Seri (Persero) dalam pemberian bonus kepada pekerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah berdasarkan kebijakan direksi yang sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya berdasarkan anggaran dasar.
- b. Pelaksanaan pemberian bonus di PT. Sang Hyang Seri (Persero) tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **2. Saran**

- a. Pengaturan yang digunakan dalam pemberian bonus kepada pekerja disarankan diatur dalam bentuk peraturan perusahaan ataupun di dalam kesepakatan kerja bersama, sebab jika pengaturan yang digunakan dalam pemberian bonus kepada pekerja berdasarkan kebijakan direksi maka dikhawatirkan direksi melakukan hal-hal yang

---

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Gamal Selaku Pejabat PT. Sang Hyang Seri (Persero), pada tanggal 29 Januari 2010 pukul 10.00 WIB.

seenaknya dalam menetapkan besarnya bonus yang akan diterima oleh pekerja.

- b. Sebaiknya di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur pula mengenai bonus guna meningkatkan produktivitas kerja para pekerja.

## H. Daftar Pustaka

### 1. Buku dan Artikel

Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Intensif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat. 2008.

Asikin, Zainal (Ed). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2004.

Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo. 1992.

Hasil Wawancara Bapak Gamal Pejabat PT. Sang Hyang Seri (Persero) Pada Tanggal 29 Januari 2010. Pukul 10.00 WIB.

Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.

Kartasapoetra, Gunawi., dan R.G. Widianingsih. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Cetakan Ke-1. Bandung: Armico. 1982.

Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Jakarta: CV. Mandar Maju. 1999.

Marsono. *Susunan Dalam Satu Naskah UUD 1945 dengan Perubahan-Perubahannya 1999-2002*. Jakarta: CV. Ekojaya. 2002.

S. Ruky. Achmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2001.

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

Soemitro, Ronny H. *Metodologi Penelitian Hukum*. Semarang: Ghalia Indonesia. 1998.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1987.

Sukino, Sadono. *Pengantar Teori Ekonomi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2001.

Tambunan, Tulus T. H. *Perekonomian Indonesia Beberapa Masalah Penting*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003.

Warjiati, Sri. *Hukum Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*. Bandung: Tarsiti. 1998.

### 2. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*. UUD Tahun 1945. Naskah Asli;

\_\_\_\_\_.*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, UUD NRI Tahun 1945 Hasil Amandemen.

\_\_\_\_\_.Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

\_\_\_\_\_.Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

\_\_\_\_\_.Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

\_\_\_\_\_.Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.