



Upaya Perwujudan Hak Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri

Cory Monica Desfi

Dr. Nuzul Rahmayani,SH.MH & Kartika Dewi Irianto,SH.MH

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: corydesfi@gmail.com , nuzullaw05@yahoo.co.id & tika.irianto86@gmail.com

Abstract

Employment law is very complex in dealing with a highly controversial and political part of the legal system. Closely related to the very basic social relations between non-civil servant government employees and agencies, trade unions and their members, as well as between employers, trade unions and the State. The Indonesian Central Statistics Agency explained that the number of workers/laborers in August 2021 reached a total workforce of 131.05 million people. With the large number of workers/labor, workers or laborers should be able to get attention and protection from the government.

Based on this, there is a problem formulation raised by the author in the journal, namely the efforts made by the workforce in fulfilling normative rights at the Central Statistics Agency office of West Sumatra Province. This research method is descriptive with the approach method used is Sociological Juridical. With data obtained directly in the field by conducting interviews with PPNPN and data obtained from literature studies at the Central Statistics Agency office of West Sumatra Province.

Keywords: *Employment law, PPNPN and Normative Right*

Abstrak

Hukum ketenagakerjaan sangat pelik dalam mengulas bagian dari sistem hukum yang sangat kontroversial dan politis. Berkaitan erat dengan hubungan sosial yang sangat mendasar antara pegawai pemerintah non pegawai negeri dengan instansi, serikat pekerja dengan anggotanya, serta antara pengusaha, serikat pekerja dan Negara. Badan Pusat Statistik Indonesia menjelaskan bahwa jumlah pekerja/buruh pada Agustus 2021 mencapai total angkatan kerja yaitu sebanyak 131,05 juta orang. Dengan besarnya jumlah pekerja/buruh, seharusnya pekerja atau buruh bisa memperoleh perhatian serta perlindungan dari pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut terdapat rumusan masalah yang diangkat oleh penulis dalam jurnal, yaitu upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut dalam pemenuhan hak normatif di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian ini bersifat deskriptif dengan metode pendekatan yang digunakan adalah Yuridis Sosiologis. Dengan data yang diperoleh langsung di lapangan dengan melakukan wawancara kepada PPNPN dan data yang diperoleh dari studi kepustakaan di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, PPNPN dan Hak Normatif*

A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan pelik dalam mengulas bagian dari sistem hukum yang sangat kontroversial dan politis. Berkaitan erat dengan hubungan sosial yang sangat mendasar antara pegawai pemerintah non pegawai negeri dengan instansi, serikat pekerja dengan anggotanya, serta antara pengusaha, serikat pekerja dan negara. Hukum ketenagakerjaan banyak melibatkan berbagai segi pengetahuan hukum yaitu : hukum perdata, hukum pidana, hukum administrasi bahkan hukum tata negara.¹ Dalam pendapat ahli lain, hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan perintah penguasa.²

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai upaya pembangunan sumber daya manusia dalam pengamalan Pancasila, dan penerapan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketenagakerjaan berdedikasi untuk meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta rasa percaya diri dalam mewujudkan masyarakat sejahtera, makmur, damai dan adil baik spiritual maupun material. Manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup demi keberlangsungan hidupnya di dunia.

Islam memerintahkan umat muslim untuk bekerja, karena bekerja dapat menunjang kelangsungan hidup yang baik untuk masa depan. Allah berfirman dalam Al Qur'an Surah At Taubah Ayat 105 berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَيَسِيرَ لِي اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At-Taubah : 105).

Pada hakikatnya hak-hak normatif perlindungan tenaga kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri memiliki kedudukan yang lebih rentan dan lemah. Oleh karena itu instansi memikul tanggung jawab dan secara moral instansi mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri. Sudah sewajarnya apabila tenaga kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan nasional tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

¹. Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: Kaifa Publishing, 2017, hlm.1

²Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia group, 2019, hlm. 4

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Kantor Badan Pusat Statistik memiliki tenaga kerja golongan Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (selanjutnya disingkat PPNPN). Tenaga kerja PPNPN merupakan para pekerja di instansi pemerintahan yang tidak terikat dengan pihak ketiga namun juga tidak terdaftar sebagai pegawai negeri. Penerapan hak dan aturan PPNPN di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat di dasarkan pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tenaga kerja PPNPN dalam pembangunan nasional semakin mempengaruhi keterikatan kerja dengan berbagai risiko menantang yang dihadapinya, dimana gaji nya dibayarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Pegawai Pemerintah Non Pegawai (PPNPN) tersebut dikontrak setiap tahunnya sebagai upaya pemenuhan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas pemerintahan.³

Penulis menemukan 2 (dua) permasalahan terkait implementasi hak PPNPN di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Pertama*, terkait upah lembur. Pemberian upah atau pemberian gaji merupakan permasalahan pelik untuk dibahas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerja atau jasa yang telah dilakukan. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴ kerja lembur juga menguntungkan dari sisi tenaga kerja sendiri, karena kerja lembur nantinya akan mendatangkan pemasukan lebih kepada tenaga kerja yang telah melaksanakan perintah kerja lembur tersebut, kerja lembur juga mendukung masa produktivitas tenaga kerja di waktu luang untuk menambah pemasukan tambahan.⁵

Kedua, tentang waktu kerja. Pengaturan waktu kerja bagi tenaga kerja diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi. Peraturan tersebut dibuat guna meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan menciptakan keteraturan. Pengaturan waktu kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 sampai Pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1 melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu :

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari dalam 1 minggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

³ Yunita, Rani. *Tinjauan Yuridis Perpanjangan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Dengan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019*. Other thesis, Universitas Tamansiswa Palembang. Abstrak.

⁴ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 62

⁵ A.A. Istri Eka Krisna Yanti, Ni Kadek Mitha Sri Cahyani, " *Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004*" Kertha Dyatmika : Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Dwijendra. Volume 17 Nomor 2 Tahun 2020.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberi batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu. Apabila melebihi ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja berhak atas upah lembur.⁶

Beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing tenaga kerja PPNPN di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat jelas berbeda-beda. Dalam pra penelitian yang dilakukan penulis, terdapat waktu kerja yang bervariasi antara satpam, *cleaning service*, pramubakti dan pengemudi. Penulis melakukan wawancara kepada tenaga kerja PPNPN yang ada, adapun hasilnya sebagai berikut :

1. Satpam bekerja dari 07.30 WIB hingga pukul 19.30 WIB untuk *shift* pagi, Pukul 19.30 WIB hingga pukul 07.30 pagi *shift malam* . Jadi satpam bekerja kurang lebih 12 (dua belas) jam dalam setiap shift.⁷
2. *Cleaning service* bekerja mulai pukul 06.30 WIB hingga pukul 17.00 WIB setiap harinya. Jadi *Cleaning Service* bekerja lebih kurang 10 (sepuluh) jam sehari.⁸
3. Pramubakti bekerja mulai pukul 07.00 WIB hingga pukul 16.00 atau 16.30 WIB. Jadi pramubakti bekerja lebih kurang 9 (sembilan) jam sehari.⁹
4. Pengemudi bekerja mulai pukul 07.30 WIB hingga waktu pulang menyesuaikan dengan pimpinan. Pada suatu waktu pengemudi juga melaksanakan perjalanan dinas mengikuti jadwal pimpinan keluar kota.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kurun waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menjadi perhatian bagi penulis untuk dapat meneliti lebih dalam apa yang menjadi masalah bagi PPNPN dan bagaimana kendala dari Badan Pusat Statistik sendiri dalam menyikapi hal yang demikian.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *deskriptif* yang mana peneliti menggambarkan secara jelas, rinci dan sistematis mengenai objek yang akan diteliti sehingga mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau membuat teori baru tentang pengimplementasian hak-hak pekerja khususnya PPNPN di suatu instansi pemerintah Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis sosiologis*. *Yuridis sosiologis* merupakan metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam arti nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Peneliti mengamati langsung bagaimana realisasi hak-hak tenaga kerja PPNPN di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dalam penelitian hukum sosiologis, data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

⁶ Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: Kaifa Publishing, 2017, hlm.94

⁷ Wawancara Anggota satuan pengamanan (RA) pada hari Senin 10 Januari 2022 Pukul 07.00 WIB.

⁸ Wawancara *Cleaning Service* (IMS) pada hari Sabtu 16 April 2022 Pukul 20.00 WIB.

⁹ Wawancara Pramubakti (YR) pada hari Rabu 13 April 2022 Pukul 13.15 WIB.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian di lapangan yaitu dengan cara wawancara kepada PPNPN di kantor kepada kepala bagian umum kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat dan Kepala seksi bidang hukum dan kepegawaian serta kepala seksi bagian keuangan serta melakukan *observasi* di kantor Badan Pusat Statistik

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan, dengan cara mengumpulkan dari berbagai sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Informasi tertulis yang diperoleh dalam data sekunder lazim disebut bahan hukum (*law material*). Bahkan hukum dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain: Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang- Undang No 13 tahun 2003.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa literatur-literatur mengenai penelitian ini, meliputi buku-buku ilmu hukum, hasil karya dari kalangan hukum dan lainnya yang berupa penelusuran internet, jurnal hukum.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, media massa, jurnal hukum, website, dan informasi lainnya yang mendukung penelitian ini.

Jurnal ini menggunakan teknik penelitian lapangan (*Yuridis Sosiologis*) yaitu dengan cara :

1. Wawancara langsung kepada responden yaitu pegawai negeri yang bekerja di instansi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
2. Studi data, yaitu dengan memperoleh data langsung dari BPS seperti Surat Perjanjian Kerjasama PPNPN dengan BPS Provinsi Sumatera Barat, dan data jumlah PPNPN.
3. Studi Pustaka, yaitu dengan memperoleh referensi melalui buku dan jurnal ilmiah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN**a. Upaya Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Dalam Mewujudkan Hak Normatif Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat dan Tindak Lanjutnya.****1. Upaya Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Dalam Mewujudkan Hak Normatif**

Perwujudan hak normatif bagi pegawai pemerintah non pegawai negeri yang tidak terimplementasikan dengan baik memerlukan upaya yang dapat mendorong terealisasi hak tersebut. Berbagai upaya yang ditempuh diharapkan mampu mempengaruhi hak yang didapatkan oleh PPNPN sebagaimana mestinya diatur dalam undang-undang dan disepakati dalam perjanjian kerja.

Upaya PPNPN belum sampai hingga ke pengadilan, hal ini dikarenakan tenaga kerja PPNPN mengambil jalan dengan upaya yang menimbulkan kontra bagi BPS terhadap kinerja dari PPNPN yang semakin menurun, hal ini tentu menjadi perhatian bagi BPS Provinsi Sumatera Barat, adapun upaya yang dilakukan PPNPN menurut hasil wawancara penulis dengan tenaga kerja *cleaning service* dan satuan pengamanan antara lain :

1. Tenaga kerja PPNPN melaksanakan lembur jika sudah dikeluarkan surat perintah lembur.
2. Tenaga kerja PPNPN khususnya sekretaris menyelesaikan jam kantor sesuai dengan perjanjian kerja, meskipun pimpinan masih berada di tempat.
3. Tenaga kerja tidak mengindahkan perintah tugas selain dari tugas pokok, kecuali sudah ada konfirmasi sebelumnya.
4. Tenaga kerja PPNPN melapor kepada Bidang Sumber Daya Manusia ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian
5. Tenaga kerja PPNPN meminta kenaikan upah kepada Kantor Badan Pusat Statistik.

Upaya tersebut merupakan suatu kesepakatan bagi PPNPN agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan mendapatkan hak sesuai dengan sebagaimana mestinya.

2. Tindak Lanjut Pemenuhan Hak Normatif Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Dalam hubungan kerja industrial, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang strategis. Tenaga kerja harus ditempatkan sebagai aset dan bukan sebagai alat produksi. Dalam dimensi tenaga kerja sebagai aset, maka pemberi kerja seperti instansi harus pandai dan cerdas menjaga dan melindungi hak tenaga kerjanya. Pemenuhan hak normatif tenaga kerja oleh instansi pemberi kerja sangat penting dan strategi karena secara tidak langsung memiliki dampak positif untuk membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam pemenuhan hak-hak normatif tenaga kerja oleh pemberi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

Komitmen seluruh pihak yang berkaitan dengan pemenuhan hak normatif guna pemenuhan keadilan masyarakat sangat dibutuhkan untuk menjamin terbukanya akses keadilan hukum. Badan Pusat Statistik memberikan pengujian terhadap PPNPN untuk mengamati kerja yang baik dan bersih setiap hari , pengujian tersebut terjadi pada awal tahun 2022 yaitu tepatnya pada bulan Januari hingga pada bulan Maret 2022. Badan Pusat Statistik melakukan penilaian khusus terhadap kinerja setiap PPNPN. Implementasikan berbagi akses untuk keadilan bagi tenaga kerja

tersebut perlu tindak lanjut dari pemberi kerja atas pemenuhan hak normatif bagi tenaga kerja tersebut.

Badan Pusat Statistik menanggapi berbagai upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja PPNPN yang masih berada dalam ruang lingkup internal kantor. Hal ini tidak dapat diabaikan begitu saja, karena tenaga kerja PPNPN memiliki kedudukan tersendiri sebagai penunjang produktivitas kerja di kantor. Hak normatif yang terealisasi tidak tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dapat menjadi momok tersendiri bagi tenaga kerja PPNPN dalam melaksanakan tugas. Menurut Kepala Seksi Sumber Daya Manusia dan Hukum berbagai upaya dan usaha telah dilakukan oleh PPNPN akhirnya Badan Pusat Statistik mengadakan rapat dan membuat keputusan tentang pemenuhan hak PPNPN yaitu pada bulan Maret 2022 pada saat penandatanganan Surat Perjanjian kerja pengujian sementara PPNPN hingga selanjutnya. Upah pokok setiap tenaga kerja PPNPN dengan hasil sebagai berikut :¹⁰

- a. Upah pokok satuan pengamanan berdasarkan Surat Perjanjian Kerja diberikan Rp 2.832.000,- kemudian dinaikkan menjadi Rp 3.006.000,-
- b. Upah pokok *cleaning service* Rp 2.592.000,- menjadi Rp 2.733.000,-
- c. Upah pokok pramubakti dari Rp 2.592.000,- menjadi Rp 2.733.000,-
- d. Upah pokok pengemudi Rp 2.832.000,- menjadi Rp 3.006.000,-
- e. Sekretaris dan pengemudi yang menyelesaikan jam dinas kantor melebihi mendapatkan upah lembur dengan mengurus surat kerja lembur di keesokan harinya.
- f. Pengemudi yang melaksanakan perjalanan dinas dengan pimpinan mendapatkan upah sesuai dengan surat pembayaran perjalanan dinas yang dikeluarkan oleh Kantor Badan Pusat Statistik.
- g. Satuan pengamanan mendapatkan hari libur sebanyak 1 (satu) hari kerja setelah bekerjabergantian *shift* dalam seminggu.

Tindak lanjut pemenuhan hak normatif oleh BPS Provinsi Sumatera Barat diatas, terlihat jelas bahwa upaya tenaga kerja PPNPN mendapat perhatian dan perlindungan dari BPS Provinsi Sumatera Barat selaku pemberi kerja. Pemenuhan hak normatif PPNPN diatas dapat diterima dan disepakati oleh kedua belah pihak. Tenaga kerja PPNPN merasa adil secara moril maupun materil terhadap putusan yang diterapkan diatas. Hal ini menjadi perhatian bagi penulis dan BPS Provinsi Sumatera Barat bahwa tenaga kerja PPNPN tampak bekerja lebih giat dan lebih profesional di bidang masing-masing pada saat ini hingga seterusnya.

D. PENUTUP

Berbagai upaya yang ditempuh diharapkan mampu mempengaruhi hak yang didapatkan oleh PPNPN sebagaimana mestinya diatur dalam undang-undang dan disepakati dalam perjanjian kerja. Upaya PPNPN antara lain : Tenaga kerja PPNPN melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Tenaga kerja PPNPN melaksanakan lembur jika sudah dikeluarkan surat perintah lembur. Tenaga

¹⁰ Wawancara dengan Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 27 Juli 2022.

kerja PPNPN khususnya sekretaris menyelesaikan jam kantor sesuai dengan perjanjian kerja, meskipun pimpinan masih berada di tempat. Tenaga kerja tidak mengindahkan perintah tugas selain dari tugas pokok, kecuali sudah ada konfirmasi sebelumnya. Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan berupa saran-saran kepada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan efisiensi kinerja bagi pegawai pemerintah non pegawai negeri agar dapat berjalan rasional dan pemenuhan hak normatif PPNPN tersebut terpenuhi sebagaimana mestinya. Kebijakan tentang kerja lembur agar terlebih dahulu disepakati oleh pihak PPNPN demi tercipta efektivitas kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka

Buku:

Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: Kaifa Publishing, 2017

Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia group, 2019, hlm. 4

Jurnal:

A.A. Istri Eka Krisna Yanti, Ni Kadek Mitha Sri Cahyani, " *Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004*" Kertha Dyatmika : Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Dwijendra. Volume 17 Nomor 2 Tahun 2020.

Yunita, Rani. Tinjauan Yuridis Perpanjangan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Dengan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019. Other thesis, Universitas Tamansiswa Palembang. Abstrak.

Adya Dwi Mahendra, " *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang*" Undergraduate thesis. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Website:

Data Badan Pusat Statistik Indonesia. bps.go.id diakses pada Kamis 2 Juni 2022.

Pengertian PPNPN. kampus.republika.co.id, diakses pada hari Rabu, tanggal 15 Maret 2022, Jam 15.00 WIB.

Pembayaran Penghasilan PPNPN. <http://kppnmetro.org/pembayaran-penghasilan-PPNPN> pada hari Minggu 22 Mei 2022. Jam 16.19 WIB .