

PELATIHAN TEKNIK BERUNDING PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PADA SERIKAT PEKERJA DIBAWAH NAUNGAN SARBUMUSI

Yeski Putri Utami¹, Langga Lagandhy², Eka Saputra³, Henry Anggoro Djohan⁴

Program Studi D-IV Relasi Industri^{1,2,3,4}

Politeknik Ketenagakerjaan

Email : yeskiputri@polteknaker.ac.id

Email : langgalagandhy@polteknaker.ac.id

Email : ekasaputra@polteknaker.ac.id

Email : henryanggoro@polteknaker.ac.id

Abstract

The aim of this training activity is to increase the knowledge and skills of Labor Union (LU) chairmen and members in Collective Work Agreement (CWA) negotiations. It is hoped that LU under the patronage of Sarbumusi can use more effective negotiation techniques in order to reach an agreement that benefits both parties, LU and its enterprise. This training was arranged to strengthen SP's position in negotiating with management and promote healthy and productive working relationships. The materials consist of the introduction to Collective Work agreement (CWA), its regulation, and negotiation techniques. The methods used were divided into two stages; preparation and implementation – presentation, discussion, case-study and simulation. The impact of this training was excellent because LU was provided with basic knowledge as well as the key to use negotiation techniques in pursuing the better prosperity for all workers, especially the members of LU.

Keywords: Collective Work Agreement (CWA), Labor Union (LU), Negotiation techniques

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2024 ini, dosen Prodi D-IV Relasi Industri, Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan bekerja sama dengan Sarbumusi Karawang, Jawa Barat. PKM dilaksanakan berdasar pada permintaan Serikat Pekerja (SP) yang mengalami kendala dan/atau belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaannya masing-masing. Pada kesempatan ini, peserta yang hadir adalah 24 SP yang diwakilkan oleh ketua dan/atau sekretarisnya dengan jumlah pekerja lebih-kurang 40 orang. Dalam kegiatan yang berjudul “Pelatihan Teknik Berunding Perjanjian Kerja Bersama”, para SP yang hadir menyampaikan masalah yang mereka hadapi terkait penyusunan PKB baru atau pun pembaruan PKB yang habis masa berlakunya.

Pengertian perjanjian kerja Bersama menurut Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara SP atau beberapa SP dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha” selanjutnya dalam penjelasan yang tercantum dalam undang-undang *a quo* menjelaskan bahwa perjanjian kerja Bersama yang selanjutnya disingkat dengan PKB memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu manajemen perusahaan dan Serikat Pekerja (SP)

Pada perundingan penyusunan PKB pasca Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, atau yang lebih sering dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) mengalami berbagai kendala seperti perbedaan penafsiran terhadap suatu definisi, syarat dan hak-hak yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. komunikasi yang tidak selalu lancar dan kendala lainnya yang terjadi di lapangan. Pada dasarnya, perundingan PKB tidak selalu lancar dan mudah disepakati, terutama sejak Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, atau yang lebih sering dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, Serikat Pekerja yang berada dibawah naungan Sarbumusi mengundang Prodi Relasi Industri, dari Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) untuk mendapat pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SP dalam menggunakan teknik berunding dalam penyusunan PKB.

Menyikapi kondisi diatas, Sarikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) berinisiatif untuk membahas secara lengkap dengan mengundang perguruan tinggi Politeknik Ketenagakerjaan Program Studi Relasi Industri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SP dalam menggunakan teknik berunding dalam penyusunan PKB. Sarbumusi merupakan satu perserikatan pekerja yang berafiliasi dengan salah satu kekuatan politik Islam di Indonesia, yaitu Nahdlatul Ulama (NU) (Alfanny, 2001). Sarbumusi tersebar di berbagai kota, provinsi dan juga mencapai tingkat nasional dengan sebutan Konfederasi Sarbumusi (K-Sarbumusi). Pada kesempatan ini, kami diundang oleh Sarbumusi Karawang yang terdiri atas ± 24 SP, dari berbagai bidang industri yang terdapat di Karawang. Beberapa masalah yang dihadapi oleh Serikat Pekerja (SP) yang berada di bawah naungan Sarbumusi Karawang, seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam berunding untuk menyusun bahkan untuk memulai membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Beberapa SP bahkan belum memiliki PKB, PKB yang dalam masa tenggang perpanjangan, pengalaman *deadlock* dalam berunding, hingga kesulitan menghadapi manajemen yang enggan untuk berunding PKB.

Tujuan dari kegiatan ini adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota SP dalam berunding PKB. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ini, diharapkan SP di bawah naungan Sarbumusi dapat menggunakan teknik berunding yang lebih efektif agar dapat mencapai kesepakatan yang dalam proses perundingan PKB. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat memperkuat posisi SP dalam menjalani negosiasi dengan manajemen dan mempromosikan hubungan kerja yang sehat dan produktif. Kegiatan pelatihan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi SP yang hadir, yaitu:

1. Meningkatkan Pengetahuan: Peserta pelatihan akan memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai konsep dan prinsip berunding PKB, serta teknik-teknik negosiasi yang efektif.
2. Meningkatkan Keterampilan: Peserta pelatihan akan memiliki kesempatan untuk mempraktikkan teknik-teknik berunding PKB melalui simulasi dan studi kasus, sehingga dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam berunding.
3. Meningkatkan Kemampuan Berunding: Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ini, diharapkan peserta dapat lebih efektif dalam berunding dengan manajemen untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.
4. Meningkatkan Hubungan *Labor-Management*: Pelatihan ini dapat membantu memperbaiki hubungan antara serikat pekerja dan manajemen melalui proses berunding yang saling menguntungkan.

2. METODE PELAKSANAAN

Pelatihan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam berunding PKB dilakukan oleh dosen-dosen dari Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker). Metode yang digunakan dalam pelatihan ini dapat mencakup:

1. Tahap Persiapan: Komunikasi awal dengan pihak Sarbumusi, untuk mengetahui pengetahuan, atau keterampilan yang dibutuhkan, serta masalah yang dihadapi khususnya dalam penyusunan PKB.
2. Tahap Pelaksanaan

- a. Presentasi: Dosen-dosen akan memberikan presentasi mengenai konsep dan prinsip berunding PKB, teknik negosiasi, dan strategi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan;
- b. Diskusi: Peserta pelatihan akan diajak untuk berdiskusi mengenai masalah-masalah yang mereka hadapi dalam berunding PKB dan mencari solusi bersama.
- c. Studi Kasus: Dosen-dosen akan menyajikan studi kasus nyata mengenai berunding PKB dan peserta pelatihan akan diminta untuk menganalisis dan mencari solusi atas masalah yang muncul.
- d. Simulasi: Peserta pelatihan akan diberikan kesempatan untuk melakukan simulasi berunding PKB dengan peran-peran yang telah ditentukan. Hal ini dapat membantu peserta untuk mempraktikkan teknik-teknik yang telah dipelajari.

Kegiatan PKM diawali dengan laporan penyelenggara yang disampaikan oleh Bapak Langga Lagandhy selaku kepala Program Studi Relasi Industri. Dimana dalam laporan kegiatan tersebut disampaikan bahwa kerjasama pelatihan dan pendampingan ini dapat diberikan kepada anggota Sarbumusi lain di luar Kabupaten Karawang. Setelah itu, dilanjutkan dengan sambutan yang disampaikan oleh Bapak H. Pupung Syaepul selaku ketua DPC Sarbumusi Karawang, disampaikan bahwa ini merupakan kesempatan besar bagi para anggota serikat pekerja untuk menanyakan, bertukar pikiran mengenai hal-hal yang berhubungan langsung dengan pembuatan, perpanjangan, serta pelaporan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka pengabdian kegiatan masyarakat (PKM) perlu dilakukan karena, beberapa basis Sarbumusi belum memiliki PKB, PKB perlu diperbarui, dan perundingan yang masih berlangsung di beberapa basis.



Gambar 1. Pembukaan kegiatan pelatihan teknik berunding PKB

3. PEMBAHASAN

Tahapan Penyusunan PKB berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 28 tahun 2014, yaitu: (1) tahap persiapan, (2) tahap perundingan, (3) tahap penyusunan, (4) tahap pendaftaran, dan (5) tahap sosialisasi. Pada dasarnya, teknik berunding dipakai pada tahap perundingan dan penyusunan PKB. Dimana pada tahap ini akan terjadi tawar-menawar antara manajemen Perusahaan dan SP. Berdasarkan informasi saat persiapan, diskusi dan studi-kasus terhadap masalah yang dihadapi SP pada hari pelaksanaan pelatihan, terdapat berbagai masalah atau kasus yang memerlukan teknik berunding sebagai berikut.

1. Perselisihan yang terjadi ketika berunding PKB

Kasus yang terjadi di salah satu SP adalah terjadi *deadlock* atau tidak mencapai kesepakatan, sehingga terjadi perselisihan antara manajemen dengan SP. Pada kasus ini, ketika berunding PKB, terjadi tawar-menawar terkait dengan hak, contohnya pesangon, maka perselisihan

yang terjadi pasti perselisihan kepentingan. Perlu ditekankan bahwa setiap perundingan PKB maka, perselisihan yang terjadi adalah perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dari perbedaan pendapat dalam merumuskan suatu ketentuan yang ingin diberlakukan di dalam perusahaan (Imam, 2004). Pada umumnya, SP akan merespon keadaan ini dengan mogok kerja atau demo, dan menimbulkan kerugian baik untuk pekerja maupun perusahaan.

Dalam menanggapi keadaan seperti ini, terdapat tiga cara yang dapat dilakukan oleh SP maupun manajemen perusahaan yaitu melalui Perundingan Bipartit; dan Tripartit. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) pasal 3, Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih, dimana masalah yang dirundingkan secara bipartite harus diselesaikan dalam 30 hari. Jika tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal sehingga dapat diteruskan pada Tripartit.

Penyelesaian perselisihan secara tripartit dapat dilakukan secara mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jika pada tahap tripartit, SP dan manajemen Perusahaan tidak juga mencapai kesepakatan, maka perselisihan kepentingan, maka pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Oleh karena itu, kami menyarankan pada SP agar tidak memilih cara mogok kerja atau demo sebagai langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan dalam perundingan PKB.



Gambar 2. Peserta Pelatihan Teknik Berunding PKB – Sarbumusi Karawang

2. Perundingan PKB sulit dilaksanakan karena perusahaan memiliki banyak cabang

Pada kesempatan ini, salah satu SP juga menyampaikan kesulitan yang dihadapi dalam menyusun PKB yaitu perusahaan memiliki banyak cabang di beberapa kota. Sehingga sulit untuk mendirikan SP dan koordinasi dengan pihak cabang. Hal ini juga dialami oleh SP yang berada di perusahaan besar namun tidak di satu lokasi yang sama. Beberapa hal yang dapat dilakukan jika belum ada SP adalah dengan hanya mendirikan satu SP di kantor pusat, dan mendirikan Dewan Perwakilan Cabang (DPC) yang keanggotaannya diatur dalam Anggaran Dasar Rumah Tangga (ADRT) SP pusat. Hal ini akan memudahkan SP untuk pelaksanaan perundingan nantinya.

Namun, jika masing-masing cabang juga sudah mendirikan SP, perundingan dan penyusunan PKB tetap harus dilaksanakan di kantor pusat, karena berdasarkan pada pasal 15 Permenaker No. 28 tahun 2014, satu perusahaan hanya boleh memiliki satu PKB yang berlaku untuk semua pekerja baik yang berstatus PKWT maupun PKWTT. Namun demikian Permenaker 28/2014 juga mengatur lebih lanjut bahwa perusahaan dapat membuat 1 PKB induk, dimana perusahaan cabang dapat membuat PKB turunan yang merupakan

pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang masing-masing. Hal ini, diharapkan dapat menjadi jalan tengah agar perundingan PKB tetap berjalan dan tidak mengalami kondisi *deadlock* antara SP dan manajemen perusahaan.



Gambar 3. Peserta Pelatihan menyampaikan kasus/kesulitan yang dihadapi dalam perundingan PKB.

3. Perundingan PKB di perusahaan yang memiliki lebih dari satu Serikat Pekerja (SP)

Berdasarkan diskusi yang terjadi pada saat pelatihan, terdapat dua SP berbeda dari perusahaan yang sama. Kondisinya, PKB pada perusahaan ini akan berakhir masa berlakunya pada Juni 2024 dan mereka akan segera melaksanakan perundingan dan penyusunan PKB. Namun, anggota SP tidak dapat menentukan siapa atau SP mana yang akan berunding PKB dengan manajemen perusahaan.

Hal ini sudah diatur dalam Permenaker No. 28/2014 yang menjelaskan bahwa SP yang berhak berunding PKB adalah S yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan. Apabila hanya terdapat satu SP dengan keanggotaan yang kurang dari 50%, maka SP tersebut dapat mewakili pekerja dalam perundingan PKB setelah mendapat dukungan dari pekerja di luar keanggotaan SP, hingga memenuhi syarat yaitu lebih dari 50% pekerja. Selanjutnya, jika perusahaan memiliki lebih dari satu SP, maka yang dapat berunding PKB maksimal 3 SP dengan jumlah anggota minimal 10% dari jumlah pekerja pada perusahaan tersebut.

Penting untuk digaris bawahi, jangan sampai terjadi keributan antar SP, karena pada dasarnya SP bertujuan memperjuangkan hak-hak pekerja agar menjadi lebih baik. Jika SP pada perusahaan A, misalnya ada 4, setiap SP dapat berunding untuk menyatukan pendapat/suara untuk disampaikan pada manajemen perusahaan. Jadi, bukan masalahnya bukan siapa yang berunding, tetapi apa yang akan disampaikan dalam perundingan PKB.

4. Perbedaan pandangan terhadap aturan dan Undang-Undang yang berlaku.

Salah satu SP menyampaikan keinginan anggota yang bertentangan dengan aturan dan Undang-Undang yang berlaku, dimana perusahaan ingin segera melakukan pembaruan PKB namun SP tidak setuju dengan klausul yang akan diperbarui, terutama yang merujuk pada Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini sangat menantang dan setiap perundingan selalu berakhir ricuh, tidak mencapai kesepakatan.

Pada dasarnya, aturan di perusahaan harus mengacu atau mengatur lebih baik dari peraturan atau Undang-Undang yang berlaku. Namun, apapun ketentuan yang diatur di PKB

dapat berlaku pada suatu perusahaan jika kedua belah pihak yaitu SP dan Perusahaan sama-sama “sepakat”. Jika permasalahannya mengacu pada satu atau dua klausul hingga menyebabkan *deadlock* maka cara yang pertama adalah dengan melakukan perpanjangan PKB, jika sudah melewati masa berlaku 2 tahun sejak didaftarkan pada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Perpanjangan dapat dilakukan secara terus-menerus selama kedua belah setuju/sepakat karena tidak ada batasan dalam aturan pemerintah mengenai berapa kali perpanjangan PKB dapat dilakukan.

Cara kedua dapat dilakukan, jika salah satu pihak sudah tidak setuju pada pengajuan perpanjangan PKB yang telah habis masa berlakunya. Teknik berunding atau tawar-menawar yang dapat dilakukan adalah dengan “*bargaining*”. Menurut Sukirno (2002), *bargaining* adalah negosiasi, kapasitas satu pihak untuk mendominasi yang lain karena pengaruhnya, kekuatan, ukuran atau status, atau melalui kombinasi dari taktik persuasi yang berbeda. Dalam teori ini, *bargaining* sama dengan tawar-menawar untuk mendapatkan keuntungan, khususnya, yang akan digunakan dalam perundingan PKB.

Dalam melakukan *bargaining*, SP harus mampu menganalisis dan menimbang klausul yang dapat dijadikan bahan tawar-menawar dengan pihak perusahaan. Klausul mana yang nilainya akan diturunkan oleh perusahaan dan klausul mana yang perlu ditingkatkan nilainya agar dapat mengganti nilai klausul yang diturunkan. Contoh: besaran pesangon yang mengacu pada Undang-Undang Cipta Kerja lebih kecil daripada yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sejatinya, pekerja lebih memilih pengaturan yang merujuk pada UU Ketenagakerjaan, namun perusahaan lebih memilih mengacu pada UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, SP bisa menerima permintaan Perusahaan tetapi dengan syarat klausul yang lain ditambahkan, misalnya jika pesangon dikurangi, maka perusahaan harus menambahkan klausul pembayaran pensiunan bulanan.



Gambar 4. Diskusi dan studi kasus

Teknik Berunding PKB

Berdasarkan hasil diskusi dan studi kasus yang dilakukan selama pelatihan, teknik berunding memegang peranan penting dalam penyusunan PKB karena memungkinkan pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan melalui dialog interaktif, tukar-menukar informasi, dan negosiasi. Dengan menerapkan teknik berunding yang efektif, pihak-pihak yang terlibat dapat meredakan konflik, memperkuat hubungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Proses berunding yang baik juga dapat memberikan hasil yang lebih berkelanjutan dan meningkatkan kepuasan bagi semua pihak terkait. Contoh-contoh teknik berunding yang sering digunakan dalam dunia kerja antara lain:

1. *Bargaining*: Setiap pihak berusaha untuk memaksimalkan hasil yang menguntungkan dirinya, baik SP maupun perusahaan dan mencari cara untuk meminimalkan kerugian dalam berunding mengenai klausul yang akan tertera di PKB.
2. Pendekatan *Win-Win*: Memastikan bahwa hasil dari berunding memberikan keuntungan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam hal ini, isi PKB disepakati karena memberikan keuntungan bagi SP maupun perusahaan.
3. *Focus Group Discussion (FGD)*: Melibatkan kelompok terfokus untuk membahas topik-topik tertentu secara mendalam. Hal ini dapat menjadi alternatif bagi perusahaan yang memiliki banyak SP atau banyak cabang, FDG dapat dilakukan oleh SP sebelum berunding dengan manajemen Perusahaan.
4. Analisis SWOT: Menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari setiap proposal atau usulan untuk meningkatkan keputusan berunding. Analisis SWOT dapat dilakukan untuk menguatkan argumen dalam menetapkan klausul agar semua pihak yang berunding paham dengan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari aturan yang akan disepakati bersama. SWOT hanya dilakukan jika sulit mencapai kesepakatan untuk klausul tertentu.

Teknik berunding tersebut adalah teknik yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kasus-kasus serupa dengan yang telah didiskusikan dalam pelatihan teknik berunding PKB pada SP yang berada dibawah naungan Sarbumusi. Dengan menerapkan teknik-teknik berunding yang sesuai, diharapkan proses penyusunan PKB dapat berjalan lancar dan menghasilkan kesepakatan yang optimal bagi semua pihak yang terlibat.

4. KESIMPULAN

Proses penegosiasian dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melibatkan SP dan pengusaha/manajemen perusahaan. Berikut adalah beberapa informasi mengenai proses penegosiasian PKB:

1. Perundingan Musyawarah: PKB dibuat melalui perundingan musyawarah antara SP dan pengusaha/manajemen perusahaan Dalam proses ini, kedua belah pihak berusaha mencapai kesepakatan mengenai hak dan kewajiban yang terkait dengan pelaksanaan produksi barang atau jasa, tata tertib, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Jumlah Serikat Pekerja (SP): Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu SP, maka SP yang dapat berunding dengan perusahaan adalah yang memiliki jumlah anggota terbanyak, dengan batasan maksimal tiga SP. Setiap SP yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan harus memiliki anggota minimal 10% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan.
3. Dukungan Anggota: Jika SP tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan, mereka dapat mewakili pekerja dalam perundingan PKB setelah mendapatkan dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara
4. Keterlibatan Advokat: Dalam proses penegosiasian PKB, pihak-pihak yang terlibat, yaitu SP dan pengusaha/manajemen, dapat melibatkan advokat sebagai pendamping dalam perundingan.

Dalam proses perundingan PKB, penting bagi kedua belah pihak untuk saling memahami, menghargai, dan mempercayai satu sama lain. PKB merupakan dokumen yang krusial bagi perusahaan dan SP dalam menyelesaikan masalah atau perselisihan yang terjadi

5. ACKNOWLEDGMENT

Ucapan terima kasih kami sampaikan pada Politeknik Ketenagakerjaan, dibawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan yang telah memberikan dana untuk melaksanakan

Pengabdian Kepada Masyarakat dalam bentuk “Teknik Berunding Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Pada Serikat Pekerja Dibawah Naungan Sarbumusi”

DAFTAR PUSTAKA

- Alfanny. (2001). *Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (Sarbumusi) 1955-1973, Abstrak Skripsi* Universitas Indonesia, <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=20156683&lokasi=local>
- Imam Syahputra Tunggal. (2004). *Hukum Ketenagaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Republik Indonesia, Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Sukirno, Sadono. 2002. *Teori Mikro Ekonomi. Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Rajawali Press.