

**EFEKTIVITAS PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM  
PEMBUATAN DAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA  
BERSAMA**

**(Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna  
Kabupaten Malang)**

**Artikel Ilmiah**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

**GEGER TEGUH PRIYO S**

**NIM. 0910110163**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2013**

## LEMBAR PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang)**

Identitas Penulis :  
a. Nama : Geger Teguh Priyo S  
b. NIM : 0910110163  
Konsentrasi : Hukum Perburuhan  
Jangka Waktu Penelitian : 6 Bulan

Disetujui Pada Tanggal : Agustus 2013

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si.  
NIP. 19620805 198802 1001

Ummu Hilmy, S.H.,M.S.  
NIP. 19490712 198403 2001

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata

Siti Hamidah, S.H., M.M.  
NIP. 19660622 199002 2001

**EFEKTIVITAS PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM  
PEMBUATAN DAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA  
BERSAMA**  
(Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna  
Kabupaten Malang)

Geger Teguh Priyo Sampurno

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: [gegersampeorna@gmail.com](mailto:gegersampeorna@gmail.com)

**ABSTRAK**

Artikel ini membahas tentang peranan serikat pekerja dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama. Pilihan tema ini dilatarbelakangi sedikitnya jumlah perjanjian kerja bersama yang ada di kabupaten Malang dan PT. Ekamas Fortuna merupakan salah satu perusahaan yang mengadakan perjanjian kerja bersama.

Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana efektivitas peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama di PT. Ekamas Fortuna serta faktor-faktor penghambat efektivitas peranan serikat pekerja dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama dan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis. Lokasi penelitian ini dilakukan di SPSI unit kerja PT. Ekamas Fortuna kabupaten Malang. Sumber data diperoleh melalui wawancara maupun studi kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan SPSI unit kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama mengalami beberapa hambatan sehingga peranan SPSI unit kerja PT. Ekamas Fortuna belum efektif.

Hambatan yang dihadapi serikat pekerja adalah perbedaan pendapat, keterlibatan induk perusahaan, keterbatasan dana, tindakan karyawan dan juga kebijakan kantor pusat. Adapun upaya-upaya yang dilakukan adalah penyesuaian pendapat, koordinasi dengan manajemen PT. Ekamas Fortuna, pembinaan terhadap karyawan dan menempuh langkah-langkah penyelesaian sesuai peraturan perundang-undangan.

Saran dari penulis adalah bagi serikat pekerja adalah peningkatan kemampuan pengurus dalam bernegosiasi khususnya tim perunding pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, bagi perusahaan hendaknya dapat melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tanpa keterlibatan induk perusahaan, serta bagi dinas tenaga kerja hendaknya meningkatkan penyuluhan agar jumlah perjanjian kerja bersama di kabupaten Malang bertambah.

Kata Kunci: Peranan, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama.

## **ABSTRACT**

*This article discusses the role of unions in the creation and implementation of collective labour agreement. The choice of this theme was triggered based on the least amount of problems because of a collective labour agreement which is held in Malang and PT Ekamas Fortuna is one of the companies that hold a collective labour agreement.*

*The issues raised are how the effectiveness of the role of serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) work unit PT Ekamas Fortuna in the creation and implementation of collective labour agreement with PT Ekamas Fortuna, as well as the factors restricting the effectiveness of the Union's role in the creation and implementation of collective labour agreements and efforts are being made to overcome these obstacles.*

*This research uses a type of research that is empirical juridical method of the juridical sociological approach with. Research was conducted at the point of serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) work unit PT Ekamas Fortuna Malang Regency. Source data obtained through interviews or the study of librarianship that are relevant to the issues under scrutiny.*

*Based on the results of research and analysis that has been done then it can be noted that the role of serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) work unit PT Ekamas Fortuna in the creation and implementation of collective labour agreement had been effective and in accordance with the provisions of the existing legislation.*

*The barriers faced by unions is a difference of opinion, the involvement of the parent company, the limited funds, the actions of employees and also the Headquarters policy. As for the measures taken is the adjustment of opinion, coordination with the management of PT. Ekamas Fortuna, coaching against the employee and taking steps to settle according to the law.*

*The advice of the author is to trade unions should be increase negotiation ability specially for collective labour agreement negotiations team, the company should be able to do joint work agreement negotiations without the involvement of a holding company, as well as for the Labour Department should improve counselling so that the number of collective labour agreements in Malang Regency.*

*Key Words: Role, Trade Union, Collective Labour Agreement.*

## PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai buruh, khususnya di Indonesia sampai saat ini masih menjadi persoalan yang belum bisa ditemukan ujung pangkalnya, di mana antara buruh dan pengusaha dikendalikan oleh kepentingan yang saling bertentangan. Peristiwa perburuhan merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit.<sup>1</sup>

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh buruh adalah dengan mengadakan perjanjian kerja bersama agar buruh dapat berperan dalam menentukan syarat-syarat kerja yang akan dilakukan, dengan demikian pengusaha dan buruh berada dalam posisi yang seimbang untuk membuat kesepakatan mengenai syarat kerja.

Perjanjian kerja bersama sampai saat ini masih sedikit dibuat di wilayah kabupaten Malang, dari total 816 perusahaan yang ada di wilayah kabupaten Malang hanya 29 perusahaan yang mengadakan perjanjian kerja bersama.<sup>2</sup> Hal ini mencerminkan buruknya kondisi yang di alami kaum buruh di wilayah kabupaten Malang khususnya bagi serikat pekerja yang ada di kabupaten Malang karena masih banyak pengusaha yang memonopoli syarat-syarat kerja tanpa memperhatikan aspirasi dari kaum buruh. Di antara 29 perusahaan yang mengadakan perjanjian kerja bersama, PT. Ekamas Fortuna merupakan salah satu perusahaan yang rutin mengadakan perjanjian kerja bersama.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dan serikat pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (17) yang dimaksud dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang di bentuk oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan

---

<sup>1</sup> Rachmad Syafa'at, "**Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi**", In Trans Publishing, Malang, 2008, hlm 2.

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Djatmiko A, BSc, Kepala Seksi Syara-Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, tanggal 15 Mei 2013.

<sup>3</sup> Ibid

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Sedangkan menurut undang-undang yang lain yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Untuk definisi dari para ahli tidak banyak ditemukan definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Salah satunya yaitu Pendapat Semaoen dimana Serikat Pekerja/Serikat Buruh berasal dari kata *Vakbond* atau *Vak Vereeniging* yaitu suatu perkumpulan dalam bidang pekerjaan yang disebabkan karena kesamaan pekerjaan.<sup>4</sup>

Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 bahwa:

“Serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat berat, tetapi mulia. Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan, seperti yang diatur pada pasal 25-29, dan pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.<sup>5</sup>

#### Hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
- 6) Dapat berafiliasi atau bekerja sama dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh internasional atau organisasi internasional lainnya.

<sup>4</sup> Semaoen, **Penuntun Kaum Buruh**, Jendela, Yogyakarta, hal 30.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal 222-223.

### Kewajiban serikat pekerja/serikat buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga.

Khusus mengenai pelaksanaan hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overeenkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerdara.<sup>6</sup>

Materi Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan

---

<sup>6</sup>Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** edisi revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003, hlm 65.

dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>7</sup>

Menurut Abdul R. Budiono rumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki beberapa unsur, yaitu:<sup>8</sup>

1. perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama;
2. subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;
3. memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh; hal yang ingin ditekankan di sini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum

Kewenangan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama. Dari pengertian Perjanjian Kerja Bersama tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/gabungan pengusaha.

Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja diperusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat Perjanjian Kerja Bersama adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Happy Budyana Sari, **Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2006, hlm 33.

<sup>8</sup>Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 106.

<sup>9</sup>Lalu Husni, *ibid*, hal 67.



Adapun yang di maksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.16/MEN/XI/2011 adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.<sup>10</sup>

Dalam ilmu sosial, antara lain dalam sosiologi hukum, masalah kepatuhan atau ketaatan hukum atau kepatuhan terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam menakar efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan, dalam hal ini hukum.<sup>11</sup> Hukum dapat dikatakan efektif jika hukum telah mencapai tujuan yang dikehendaki, terutama oleh pembentuk hukum serta pelaksana hukum yang bersangkutan. Hukum dapat dikatakan efektif jika warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki hukum.<sup>12</sup> Agar suatu kaidah hukum atau peraturan tertulis benar-benar berfungsi, ada 4 faktor yang mempengaruhinya:<sup>13</sup>

1. Kaidah hukum itu sendiri
2. Petugas yang menegakkan atau yang menerapkan
3. Fasilitas
4. Warga masyarakat yang terkena ruang lingkup peraturan tersebut.

<sup>10</sup>Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 37.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 20.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, **Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi**, CV Ramadja Karya, Bandung, 1985, hlm 58.

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm 16.

Peranan adalah sesuatu yang diharapkan yang dimiliki oleh individu yang mempunyai kedudukan lebih tinggi dalam kehidupan masyarakat.<sup>14</sup> peran erat kaitannya dengan status,<sup>15</sup> dimana di antara keduanya sangat sulit dipisahkan. Soerjono Soekanto melanjutkan bahwa peran adalah pola perilaku yang terkait dengan status. Lebih lanjut, dia menjelaskan bahwa peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan kewajiban sesuai dengan kedudukan maka ia menjalankan suatu peranan. Jadi peran adalah tugas dan fungsi ideal yang seharusnya dilakukan seseorang yang memiliki kedudukan tertentu, sedangkan peranan adalah perwujudan daripada peran ideal itu sendiri.

## MASALAH

1. Bagaimana efektivitas peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna?
2. Apa yang menjadi faktor-faktor penghambat efektivitas peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut?

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis, karena masalah yang akan diteliti adalah keterikatan antara faktor yuridis terhadap faktor sosiologis. Lokasi Penelitian ini adalah di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder Sumber data primer diperoleh melalui penelitian di kantor Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dengan melakukan wawancara. Sumber data sekunder ini diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur, makalah ilmiah, internet, data arsip Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan masalah yang dibahas.

---

<sup>14</sup> Peter Salim dan Yeni Salim, **Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer**, Modern English Press, Jakarta, 1991, hlm 1132.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, **Memperkenalkan Sosiologi**, Rajawali, Jakarta, 1982, hlm 33.

Populasi dalam penelitian ini adalah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, PT. Ekamas Fortuna serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, Wakil Ketua Bidang Advokasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, Staff *Human Resource Development* (HRD) PT. Ekamas Fortuna, Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dan Kepala Seksi Syarat-Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

## **PEMBAHASAN**

Secara normatif peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di atur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur mengenai peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diatur dalam pasal 4 ayat 2 angka 1 yakni sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana peraturan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ada pada bagian ketujuh, yakni mulai pasal 116 sampai pasal 135. Menurut pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dengan Keputusan Menteri. Dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan Permen No 16 Tahun 2011.

Menurut Permen No 16 Tahun 2011 peran Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain adalah sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana di atur dalam pasal 15 dan melakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana di atur dalam pasal 22.

Salah satu peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai pihak yang mengajukan permintaan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini di atur dengan pasal 15 Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011 yang berbunyi:

“Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- b. Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan”.

Peranan Serikat Pekerja dalam mengajukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga sesuai dengan keterangan manajemen PT. Ekamas Fortuna, selama ini Serikat Buruh telah menjalankan peranannya terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada.<sup>16</sup> Menurut staf HRD (*Human Resource and Development*) PT. Ekamas Fortuna, Bapak Ahmad Rofi'i, menyatakan:

“ Dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Buruh merupakan pihak yang aktif, pihak Serikat Buruh merupakan pihak yang berinisiatif untuk mengadakan perundingan. Sesuai ketentuan yang berlaku kami sebagai perwakilan pengusaha hanya menanggapi dan juga melayani Serikat Buruh sepanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku ”.

Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) selama ini menurut Disnakertrans kabupaten Malang sudah sangat baik, sampai sejauh ini di PT. Ekamas Fortuna telah delapan kali mengadakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mana setiap perundingan selalu diprakarsai oleh Serikat Buruh.<sup>17</sup> Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Dwi Djatmiko A, BSc, Kepala Seksi syarat-syarat kerja Disnakertrans kabupaten Malang yang menyatakan:

“ Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna peran Serikat Buruh lebih aktif. Hal ini mungkin berkaitan dengan kedudukan Serikat Buruh yang lebih membutuhkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daripada pengusaha. Terlepas dari itu memang koordinasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dengan kami (Disnakertrans) memang cukup baik, tidak hanya dalam hal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi juga dalam level LKS Tripartit”.

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Rofi'i, Staff HRD PT. Ekamas Fortuna, tanggal 5 Juni 2013.

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Djatmiko A, BSc, Kepala Seksi Syarat-Syarat Kerja Disnaker Kabupaten Malang, tanggal 5 Juni 2013.

Salah satu peranan Serikat Buruh dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai pihak dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini telah dilakukan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna sejak tahun 1998, dan sampai dengan tahun 2013 telah 13 kali mengadakan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>18</sup>

Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peranan Serikat Buruh sangatlah penting. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) erat hubungannya dengan kesejahteraan buruh yang akan datang, karena dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) buruh dapat melakukan tawar-menawar dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan juga fasilitas-fasilitas lainnya.

Baik atau tidaknya suatu Perjanjian Kerja Bersama sangat ditentukan dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sendiri, oleh karena itu kecakapan daripada tim perunding sangatlah menentukan terutama dari pihak Serikat Buruh. Tim perunding harus bisa memperjuangkan hal-hal yang dibutuhkan atau ingin dicapai dalam perundingan.

Serikat Pekerja sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus mempersiapkan konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sebaik mungkin karena sangat kecil kemungkinannya jika pihak perusahaan menerima konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diajukan oleh Serikat Pekerja. Perusahaan nantinya juga akan membuat konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) versi pengusaha yang tentunya lebih berpihak kepada pengusaha. Kedua konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) inilah yang nantinya akan dirundingkan untuk memperoleh suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati oleh pihak Serikat Pekerja dan juga perusahaan.

Dalam melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tim perunding pihak Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna diwakili oleh lima (5) orang pengurus yang terdiri dari:

---

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Leo Luis Suharno, Sekretaris SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, tanggal 5 Juni 2013.

1. Ketua SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna
2. Sekretaris SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna
3. Wakil ketua bidang advokasi SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna
4. Penasihat SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna
5. Penasihat SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna

Penunjukan tim perunding ini dikarenakan sebagai pengurus mereka dianggap memiliki kemampuan yang cukup dan juga memiliki kepercayaan serta dukungan dari para anggota untuk melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain itu jumlah tim perunding sebanyak lima (5) orang juga telah sesuai dengan Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011 yang mengatur jumlah tim perunding masing-masing pihak adalah maksimal sembilan (9) orang.

Peranan Serikat Pekerja dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang terakhir adalah sebagai pihak yang menandatangani draft Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati. Penandatanganan ini merupakan salah satu syarat minimal sebuah Perjanjian kerja bersama sebagaimana di atur dalam pasal 22 Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011 yang berbunyi:

“PKB sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat PKB”.

Sejak pertama kali mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun 1998 sampai tahun 2013 ini Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebanyak delapan (8) kali, jadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah delapan (8) kali melakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dengan demikian Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah menjalankan peranannya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011.

Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna dapat diketahui melalui beberapa faktor. Agar peraturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) benar-benar berfungsi, ada empat faktor yang mempengaruhinya yakni:

a. Kaidah Hukum Atau Peraturan Itu Sendiri

Artinya sejauh mana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut jelas dan sinkron. Jelas berarti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tidak menimbulkan multitafsir sehingga tidak menimbulkan pertentangan karena penafsirannya. Sinkron berarti baik secara hirarkis maupun secara horisontal tidak terjadi pertentangan. Secara hirarkis Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah sesuai dengan peraturan-peraturan di atasnya, mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans nomor 16 Tahun 2011. Sedangkan secara horisontal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dengan PT. Ekamas Fortuna juga tidak ada pertentangan karena dalam masa perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut telah melalui penyesuaian-penyesuaian sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan lain yang ada di perusahaan.

b. Petugas Yang Menegakkan Atau Yang Menerapkan

Berhasilnya pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sangat ditentukan oleh petugas yang menegakkan atau yang menerapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sendiri. Petugas yang menegakkan peraturan-peraturan yang

tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna terdiri dari dua unsur yakni:<sup>19</sup>

1. Unsur Serikat Pekerja, diwakili oleh pengurus Serikat Pekerja khususnya bidang advokasi
2. Unsur Pengusaha, diwakili oleh pihak personalia khususnya bagian *Human Resource Development* (HRD)

Dalam mengadakan pengawasan dan juga penegakan peraturan yang telah tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) petugas yang lebih aktif adalah petugas dari unsur pengusaha. Petugas dari unsur pengusaha melakukan pengawasan dan juga melakukan tindakan pertama terhadap pelanggaran-pelanggaran ringan yang dilakukan, sedangkan petugas dari unsur serikat pekerja lebih pada melakukan tindakan lanjutan berdasarkan laporan dari petugas dari unsur pengusaha. Tindakan lanjutan yang biasa diberikan adalah pembinaan agar tidak terjadi pelanggaran lagi. Sedangkan untuk masalah yang dianggap berat langkah penyelesaiannya langsung ke ranah bipartit.

### c. Fasilitas Yang Memadai

Yang dimaksud dengan fasilitas yang memadai di sini adalah sarana dan prasarana penunjang untuk dapat dilaksanakannya ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sarana adalah fasilitas fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung untuk memperlancar proses pelaksanaan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sedangkan prasarana adalah faktor-faktor pendukung lain di luar fasilitas fisik yang juga bertujuan untuk memperlancar proses pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna yang dalam penulisan ini menjadi obyek penelitian telah memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk dapat menjalankan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Menurut Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, sarana dan prasarana yang

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ferry, Staff HRD PT. Ekamas Fortuna, tanggal 12 Juni 2013.



dibutuhkan dalam kelembagaan industrial telah dipenuhi oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, diantaranya:<sup>20</sup>

1. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna tercatat sebagai Serikat Pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
2. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah memiliki kantor dan alamat yang jelas;
3. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah memiliki AD/ART yang jelas;
4. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah memiliki pengurus yang berkompeten di bidangnya;
5. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna telah memiliki sumber dan pengelolaan keuangan yang telah tertata secara rapi.

d. Warga Masyarakat Yang Terkena Ruang lingkup Peraturan

Yang dimaksud dengan warga masyarakat yang terkena ruang lingkup peraturan adalah pengusaha (manajemen) PT. Ekamas Fortuna dan karyawan PT. Ekamas Fortuna dimana Serikat Pekerja berada diantara keduanya. Pengusaha hendaknya benar-benar menaati segala ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akan lebih baik apabila pengusaha tidak membatasi diri dengan ketentuan normatif yang sudah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi justru memberikan ataupun melakukan hal-hal yang memiliki nilai positif dan kualitasnya melebihi ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Peranan Serikat Pekerja seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama selama ini sudah cukup baik, sebisa mungkin serikat pekerja berusaha untuk terlibat dalam setiap pelaksanaan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Dalam pelaksanaan perjanjian

---

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Luis H Eko, Wakil Ketua Bidang Advokasi SPSI Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna, tanggal 12 Juni 2013.

kerja bersama ada beberapa ketentuan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak bisa dilaksanakan dengan optimal karena terbentur dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki perusahaan, untuk hal-hal seperti ini serikat pekerja menyiasatinya dengan melakukan kesepakatan dengan perusahaan untuk melakukan pemenuhan secara bertahap sesuai dengan tingkat kebutuhan dan anggaran yang tersedia. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Luis H Eko, wakil ketua bidang advokasi SPSI Unit kerja PT. Ekamas Fortuna:<sup>21</sup>

“Sebagai pengurus serikat pekerja kami selalu berusaha untuk terlibat secara aktif dalam setiap pelaksanaan ketentuan yang ada dalam PKB, karena memiliki dampak yang besar terhadap nasib pekerja. Sampai saat ini peranan serikat pekerja dalam pelaksanaan PKB kami rasa sudah cukup baik meskipun ada beberapa pasal yang tidak maksimal karena berbenturan dengan keterbatasan dana perusahaan dan itupun sudah kami siasati dengan cara pemenuhan bertahap sesuai kebutuhan dan anggaran yang tersedia”.

Dalam setiap proses pelaksanaan peranan, terbuka kemungkinan timbulnya faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan peranan tersebut. Dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Pekerja mengemban harapan dan tuntutan karyawan terkait syarat-syarat kerja kepada perusahaan, sedangkan perusahaan selalu berada pada posisi yang bertolak belakang dengan karyawan. Hal inilah yang membuat timbulnya hambatan bagi Serikat Pekerja dalam proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hambatan yang terlihat jelas dialami oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “sulitnya menyesuaikan pendapat anggota” dan “induk perusahaan (Sinar Mas Group) yang harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna”.

Hambatan lain yang dialami Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “pendanaan”, “tindakan karyawan” dan “Kebijakan Kantor Pusat”. Ketiga hal tersebut yang menurut pengurus Serikat Pekerja menjadi faktor-faktor

---

<sup>21</sup> Ibid

penghambat peranan Serikat Pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna.<sup>22</sup>

Upaya-upaya yang dilakukan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna untuk mengatasi hambatan dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Untuk mengatasi sulitnya menyatukan pendapat anggota dilakukan upaya menghindari perbedaan pendapat dengan melalui cara:

- a). Menyamakan persepsi;
- b). Teknik komunikasi yang baik;
- c). Menggunakan saringan persepsi yang sama;
- d). Mengembangkan konsep saling ketergantungan;
- e). Kepercayaan melalui posisi.

Untuk mengatasi kebijakan perusahaan yang mengharuskan induk perusahaan (Sinar Mas Group) harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna dilakukan upaya memaksimalkan koordinasi dengan manajemen PT. Ekamas Fortuna. Untuk mengatasi keterbatasan dana yang dimiliki perusahaan untuk melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) upaya yang dilakukan adalah dengan jalan pemenuhan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan juga dengan cara lain sesuai dengan kesepakatan antara Serikat Pekerja dan perusahaan. Untuk mengatasi tindakan karyawan yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pembinaan terhadap karyawan yang bersangkutan baik secara mandiri ataupun bekerja sama dengan pihak perusahaan dan untuk mengatasi Kebijakan Kantor Pusat (induk perusahaan) yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Upaya yang dilakukan adalah dengan menempuh langkah-langkah penyelesaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

---

<sup>22</sup> *ibid*

## **PENUTUP**

### Kesimpulan

1. Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama telah efektif.
2. Hambatan yang di hadapi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna adalah sulitnya menyesuaikan pendapat anggota, induk perusahaan (Sinar Mas Group) yang harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Ekamas Fortuna, pendanaan, tindakan karyawan dan kebijakan kantor pusat. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah menghindari perbedaan pendapat, memaksimalkan koordinasi dengan manajemen PT. Ekamas Fortuna, pembinaan karyawan dan menempuh langkah-langkah penyelesaian perselisihan industrial sesuai dengan ketentuan yang ada.

### Saran

1. Bagi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna. Hendaknya pengurus serikat pekerja meningkatkan kemampuan bernegosiasi, khususnya tim perunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Bagi PT. Ekamas Fortuna. Sebagai anak perusahaan yang telah berbadan hukum hendaknya PT. Ekamas Fortuna dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tanpa campur tangan induk perusahaan.
3. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Malang. Hendaknya meningkatkan penyuluhan agar semakin banyak Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diadakan oleh perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011.

Peter Salim dan Yeni Salim, **Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer**, Modern English Press, Jakarta, 1991.

Rachmad Syafa'at, **“Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi”**, In Trans Publishing, Malang, 2008.

Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** edisi revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003.

Soerjono Soekanto, **Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi**, CV Ramadja Karya, Bandung, 1985.

Happy Budyana Sari, **Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**, Skripsi tidak diterbitkan, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2006.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/serikat Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama