

TINJAUAN HUKUM FUNGSI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM MEMINIMALISASI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT PEGADAIAN

Agus Mulyadi¹, Mustofa Kamil², Hasnah Aziz³

Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹ agus.mulyadi@unis.ac.id

Email : ² mustofa.kamil@unis.ac.id

Email : ³ hasnah.aziz@unis.ac.id

Abstrak

Perusahaan besar seperti PT Pegadaian memiliki kompleksitas dalam mengelola hubungan industrial karena diatur tidak hanya oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tetapi juga oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati antara perusahaan dan serikat pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis proses penyusunan serta materi yang diatur dalam PKB di PT Pegadaian; (2) menganalisis penerapan prinsip hubungan industrial dalam PKB tersebut; dan (3) menganalisis upaya pencegahan serta proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di PT Pegadaian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif analitis dengan pendekatan normatif empiris, yang mengaitkan peraturan perundang-undangan dengan teori-teori hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyusunan PKB di PT Pegadaian dilakukan secara komprehensif, dengan materi yang mencakup kebijakan umum hubungan industrial, upaya pencegahan perselisihan, serta mekanisme penyelesaian PHI. PKB tersebut dirancang untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, ketenangan kerja, dan peningkatan produktivitas karyawan, sehingga mendukung eksistensi PT Pegadaian sebagai korporasi yang memberikan nilai tambah bagi perekonomian Indonesia.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Bersama, Hubungan Industrial, Produktivitas

Abstrak

Large companies such as PT Pegadaian face complexities in managing industrial relations as they are governed not only by labor regulations but also by a Collective Labor Agreement (CLA) mutually agreed upon between the company and the workers' union. This study aims to: (1) identify and analyze the formulation process and the content regulated in the CLA at PT Pegadaian; (2) analyze the implementation of industrial relations principles within the CLA; and (3) analyze preventive measures and the dispute resolution process for Industrial Relations Disputes (IRD) at PT Pegadaian. This research employs a descriptive-analytical qualitative method with a normative-empirical approach, linking legal regulations with relevant legal theories. The results indicate that the CLA formulation process at PT Pegadaian is conducted comprehensively, covering general industrial relations policies, preventive measures against disputes, and IRD resolution mechanisms. The CLA is designed to foster harmonious industrial relations, workplace peace, and enhanced employee productivity, thereby supporting PT Pegadaian's role as a corporation contributing added value to Indonesia's economy.

Keywords: *Collective Labor Agreement, Industrial Relations, Productivity*

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuannya tidak hanya untuk mewujudkan manusia Indonesia secara utuh, tetapi juga untuk membangun masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik secara material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan ini mencakup dimensi yang kompleks karena melibatkan berbagai kepentingan yang saling terkait, termasuk perlindungan tenaga kerja, kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, yang salah satunya adalah pembinaan hubungan industrial.

Hubungan industrial sendiri merupakan sistem interaksi antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa. Namun, dalam praktiknya, hubungan ini sering kali rentan menimbulkan perbedaan pendapat yang dapat berkembang menjadi perselisihan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengklasifikasikan perselisihan tersebut ke dalam empat jenis, yaitu perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan-perselisihan ini dapat mengganggu stabilitas perusahaan dan menurunkan produktivitas kerja jika tidak dikelola dengan baik.

PT Pegadaian sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, memiliki jumlah karyawan yang besar dan tersebar di seluruh Indonesia. Seiring dengan perkembangan sejarahnya dari masa kolonial hingga menjadi perusahaan modern, PT Pegadaian telah mengalami transformasi bentuk hukum dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Perubahan ini membawa konsekuensi pada status ketenagakerjaan karyawannya, yang semula tunduk pada peraturan kepegawaian negara, kini harus tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai perusahaan besar dengan kompleksitas operasional yang tinggi, PT Pegadaian menghadapi tantangan dalam mengelola hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Potensi perselisihan dapat muncul dari berbagai masalah, seperti perbedaan interpretasi terhadap peraturan perusahaan, sengketa upah, tunjangan, kondisi kerja, atau kebijakan manajemen. Untuk mengatasi hal tersebut, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berperan sebagai instrumen strategis yang mengatur hubungan antara pengusaha dan serikat pekerja secara jelas dan terstruktur.

Penyusunan PKB di PT Pegadaian tidak hanya merupakan mandat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi juga diamanatkan oleh Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN. PKB berfungsi untuk menciptakan kepastian hukum, mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak secara transparan, serta menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Dengan demikian, PKB diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, harmonis, dan produktif.

Namun, dalam perjalanannya, PKB di PT Pegadaian tidak luput dari dinamika dan tantangan. Pada periode awal penerapannya tahun 2004, materi PKB masih bersifat umum dan sering menimbulkan multitafsir, sehingga memicu perselisihan yang harus diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Beberapa kasus yang muncul, seperti gugatan terkait pesangon dan pemutusan hubungan kerja, menunjukkan bahwa ketidakjelasan dalam PKB dapat berujung pada proses hukum yang panjang dan berbiaya tinggi.

Oleh karena itu, PT Pegadaian terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap PKB setiap dua tahun sekali, dengan memperhatikan dinamika perusahaan dan perkembangan regulasi pemerintah. Upaya ini bertujuan untuk menyempurnakan materi PKB agar lebih komprehensif, jelas, dan mampu mencegah timbulnya perselisihan. PKB yang baik tidak hanya mengatur syarat-syarat kerja, tetapi juga mencakup prinsip-prinsip hubungan industrial, mekanisme pencegahan konflik, dan prosedur penyelesaian sengketa secara internal.

Fungsi PKB dalam meminimalisasi perselisihan hubungan industrial menjadi semakin krusial mengingat besarnya jumlah karyawan PT Pegadaian yang mencapai ribuan orang dan tersebar di berbagai wilayah. Keberagaman karyawan ini berpotensi menimbulkan perbedaan kepentingan, sudut pandang, dan penafsiran terhadap isi PKB. Oleh karena itu, PKB harus mampu menjadi pedoman bersama yang menjamin kepastian dan keadilan bagi semua pihak.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami peran dan fungsi PKB dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT Pegadaian. Selain itu, diperlukan kajian mendalam terhadap proses penyusunan, materi, dan implementasi PKB serta efektivitasnya dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan manajemen hubungan industrial di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Tinjauan Hukum Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Meminimalisasi Perselisihan Hubungan Industrial di PT Pegadaian. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan PKB yang berlaku, serta memberikan rekomendasi untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Adapun perumusan masalah sebagai pembatasan penelitian yaitu:

1. Pihak manajemen dan pekerja mungkin tidak sepenuhnya memahami isi, fungsi, manfaat dan prinsip hubungan industrial dalam Perjanjian Kerja Bersama.
2. Penyebab dan upaya preventif pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama belum tersosialisasi dengan baik sehingga menyebabkan kesalah pahaman dan konflik.
3. Perjanjian Kerja Bersama yang memuat mekanisme dan proses penyelesaian perselisihan tidak mencakup semua aspek penting atau situasi spesifik yang dapat menyelesaikan perselisihan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif-analitis dengan pendekatan normatif empiris. Pendekatan normatif empiris dipilih karena penelitian ini tidak hanya menganalisis ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga melihat implementasinya dalam praktik di lapangan. Objek penelitian difokuskan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta teori-teori hukum yang mendasarinya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang bersifat doktrinal, dengan menitikberatkan pada studi kepustakaan terhadap data sekunder. Data sekunder meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Pegadaian. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus dan sumber daring yang mendukung.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dan wawancara mendalam dengan informan kunci, seperti tim penyusun PKB, manajer divisi hukum, manajer hubungan industrial, dan pengurus serikat pekerja Pegadaian. Wawancara bertujuan untuk menggali informasi empiris terkait proses penyusunan, implementasi, dan evaluasi PKB di PT Pegadaian.

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data disusun dalam bentuk naratif dan tabel untuk memudahkan identifikasi pola dan hubungan antar variabel. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan temuan data yang telah diverifikasi melalui triangulasi sumber.

Lokasi penelitian adalah Kantor Pusat PT Pegadaian di Jakarta, dengan waktu penelitian yang dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang fungsi PKB dalam meminimalisasi perselisihan hubungan industrial di PT Pegadaian, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Proses Penyusunan dan Materi dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Pegadaian telah dilakukan sejak tahun 2004, dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Proses penyusunan melibatkan tahapan yang sistematis, yaitu persiapan, penyusunan tata tertib perundingan, perundingan, dan kesepakatan. Seluruh tahapan ini dilaksanakan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat antara pihak manajemen dan serikat pekerja.

Materi PKB mengalami perkembangan signifikan dari waktu ke waktu. Pada periode 2004–2008, materi PKB masih bersifat umum dan hanya terdiri dari 12 bab dan 54 pasal, dengan ketentuan teknis lebih lanjut diatur dalam Peraturan Direksi. Namun, pada periode 2009–2023, materi PKB menjadi lebih detail dan komprehensif, mencakup 18 bab dan 196 pasal yang mengatur berbagai aspek seperti remunerasi, kesejahteraan, hubungan industrial, tata tertib, dan mekanisme penyelesaian perselisihan.

Pembahasan mengungkap bahwa kejelasan materi PKB sangat penting untuk mencegah multitafsir dan potensi konflik. Namun, di sisi lain, PKB yang terlalu detail dapat menyulitkan perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika bisnis yang cepat berubah. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kepastian hukum dan fleksibilitas implementasi.

2. Prinsip Umum Hubungan Industrial dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian

PKB di PT Pegadaian mengatur prinsip hubungan industrial yang melibatkan tiga pilar utama: pengusaha, pekerja/ serikat pekerja, dan pemerintah. PKB menegaskan fungsi masing-masing pihak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu pemerintah sebagai regulator, pekerja sebagai pelaksana produksi, dan pengusaha sebagai pengembang usaha.

Selain itu, PKB juga mendorong pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara manajemen dan serikat pekerja. LKS Bipartit berperan dalam mendeteksi potensi konflik secara dini dan membahas isu-isu strategis terkait kelangsungan usaha perusahaan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengaturan hubungan industrial dalam PKB telah berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang harmonis di PT Pegadaian. Tidak pernah terjadi mogok kerja yang signifikan, dan sebagian besar masalah dapat diselesaikan melalui jalur internal.

3. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian

PKB PT Pegadaian memuat mekanisme pencegahan perselisihan yang terstruktur, antara lain melalui pengaturan tata tertib disiplin karyawan, kewajiban serikat pekerja dalam pembinaan anggota, dan saluran komunikasi formal maupun informal. PKB juga mengatur jenis pelanggaran berat yang dapat diproses secara hukum, seperti penggelapan aset perusahaan, manipulasi keuangan, dan penyalahgunaan narkotika.

Dalam hal penyelesaian perselisihan, PKB mengedepankan penyelesaian secara internal terlebih dahulu melalui musyawarah dan perundingan bipartit. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka perselisihan dapat dibawa ke mediasi dinas ketenagakerjaan, dan jika diperlukan, ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pembahasan menunjukkan bahwa mekanisme ini cukup efektif dalam menekan eskalasi konflik. Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam kasus-kasus pelanggaran disiplin berat yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. PKB yang komprehensif dan sosialisasi yang intensif menjadi kunci dalam meminimalisasi perselisihan dan menjaga produktivitas perusahaan.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku meliputi tahap persiapan, tahap penyusunan, tahap perundingan, dan tahap kesepakatan serta telah memenuhi syarat materii, syarat formil, dan syarat pembuatan. Materi yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian berisi syarat kerja yaitu hak dan kewajiban antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Pekerja, dengan pengaturan materi pada periode tahun 2004 sampai dengan 2009 bersifat umum mengatur ketentuan pokok sedangkan periode 2010 sampai dengan 2023 bersifat detail.
2. Prinsip hubungan industrial dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian diatur secara lengkap dan komprehensif agar Serikat Pekerja maupun Pegawai mengetahui dan memahami fungsi masing-masing dalam upaya menjaga hubungan industrial yang harmonis demi untuk kemajuan Perusahaan dan kesejahteraan Pegawai.
3. Upaya pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian dilakukan melalui berbagai sarana yaitu saluran formal berupa pengaturan tata tertib disiplin pegawai secara rinci dan perbuatan pelanggaran yang diproses atau dilaporkan ke pihak berwajib, serta saluran informal berupa komunikasi langsung antara atasan bawahan di tingkat Kantor Cabang, Kantor Wilayah dan Kantor Pusat. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Pegadaian wajib diselesaikan terlebih dulu secara internal dengan prinsip musyawarah dan kekeluargaan, apabila secara internal tidak dapat diselesaikan ditempuh mekanisme sesuai ketentuan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tahapan perundingan bipartit; mediasi di instansi ketenagakerjaan; Pegadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Referensi

Buku:

- Arif. (2018). *Strategi Penyelesaian Konflik: Konsep dan Implementasi*. Surabaya: Penerbit Airlangga.
- Arifin, B. (2020). *Perjanjian Kerja Bersama dan Implementasinya dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications.
- Hadjon (2012). *Dasar-Dasar Teori Negara Hukum*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Haryanto, A. (2019). *Manajemen Hubungan Industrial: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khakim, Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketengakerjaan Indonesia*. Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*. Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti.

- Kurniawan, M. (2021). *Penerapan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan: Studi Kasus dan Solusi Konflik*. Yogyakarta: Penerbit Universitas.
- Lincoln, Yvonna S., & Guba, Egon G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Lubis, N. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama*. Surabaya: Penerbit Pustaka Cendekia.
- Mahmud, R. (2022). *Peran Perjanjian Kerja Bersama dalam Mencegah Perselisihan Industrial*. Semarang: Penerbit Andi.
- Mamudji, S. (2019). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notohamidjojo, (2017). *Konsep dan Teori Negara Hukum dalam Perspektif Hukum Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhadi, J. (2023). *Strategi Penyelesaian Perselisihan di Tempat Kerja: Perspektif Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Penerbit Bina Widya.
- Nuryamin, Mochammad. (2011). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kencana.
- Omar, S. (2017). *Hubungan Industrial di Indonesia: Teori dan Praktek Perjanjian Kerja Bersama*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo.
- Prasetyo, H. (2021). *Pengaturan Hubungan Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*. Depok: Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Qolib, F. (2022). *Efektivitas Perjanjian Kerja Bersama dalam Menyelesaikan Perselisihan*. Jakarta: Penerbit Setara.
- R. Subekti (2005). *Pokok-Pokok Hukum Perdata (Edisi Revisi)*. Jakarta: Intermasa.
- Raharjo (2018). *Hukum Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, A. (2020). *Perjanjian Kerja Bersama dan Pengelolaan Konflik dalam Hubungan Industrial*. Bandung: Penerbit Mandiri.
- Simanjuntak, Payaman J. (2006). *Manajemen dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemitro, R. H. (2017). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 45
- Suhartono, Y. (2019). *Perjanjian Kerja Bersama: Perspektif Hukum dan Praktik*. Surabaya: Penerbit Fajar Ilmu.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Taufik, M. (2021). *Implementasi Perjanjian Kerja Bersama dalam Mencegah Perselisihan di Industri*. Yogyakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Umar, S. (2018). *Perjanjian Kerja Bersama sebagai Alat Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Vina, R. (2020). *Perjanjian Kerja Bersama dalam Perspektif Hubungan Industrial di PT Pegadaian*. Bandung: Penerbit Aditama.
- Wahyono. (2019). *Negara Hukum: Teori, Konsep, dan Praktik di Indonesia*. Surabaya: Penerbit Cendekia.
- Wantu (2019). *Hukum Perlindungan Konsumen (Edisi Kedua)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Wibowo, E. (2022). *Penyelesaian Konflik dalam Konteks Sosial dan Politik*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Widodo, I. (2022). *Kebijakan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama: Studi Kasus PT Pegadaian*. Semarang: Penerbit Pustaka Utama.
- Yamin (2016). *Teori Negara Hukum dalam Sistem Hukum Indonesia*. Semarang: Penerbit Pustaka Utama.

Jurnal:

- Aminuddin, M. (2022). Implementasi Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan Swasta: Studi Kasus di Jakarta. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 15(2), Jakarta, Universitas Indonesia.
- Hadi, S. (2021). Peran PKB dalam Meningkatkan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(3), Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.
- Hasbur Rahman Akhdan., Yam, Jim Ho., Mulyadi, Edi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Weha Transportasi Indonesia. *JURNAL EMPIREISSN: 2775-040XVOL4,NO 1* (2024)
- Kusuma, B. (2020). Strategi Penyusunan PKB untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), Bandung, Universitas Padjadjaran.
- Lestari, R. (2023). Perjanjian Kerja Bersama dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(4), Surabaya, Universitas Airlangga.
- Mardiansyah, F. (2022). Perbandingan PKB antara Perusahaan Multinasional dan Lokal di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis Indonesia*, 14(2), Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Rianto, J., Kamil, M., Putry, W. A., & Bahri, S. (2022). The Relevance of the Higher Education Curriculum in the Development of the World of Work and the Industrial Sector: The Case of Universitas Islam Syekh-Yusuf. Society, 10(1), 110-125. DOI: 10.33019/society.v10i1.408
- Ningsih, A. (2021). Efektivitas PKB dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan. *Jurnal Ketenagakerjaan dan Hukum*, 9(3), Makassar, Universitas Hasanuddin.
- Prabowo, E. (2020). Analisis Pengaruh PKB terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 16(1), Semarang, Universitas Diponegoro.
- Rahayu, T. (2023). Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama terhadap Performa Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), Bali, Universitas Udayana.
- Sari, D. (2022). Peran PKB dalam Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(4), Jakarta, Universitas Negeri Jakarta.
- Wahyudi, A. (2021). Tantangan dalam Penyusunan dan Implementasi PKB di Perusahaan Skala Menengah. *Jurnal Studi Ketenagakerjaan*, 8(2), Palembang, Universitas Sriwijaya.

Hafidati, Putri., & Aziz, Hasnah. Government Policy in Handling Orphans Against Covid-19 Victims in Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, DOI: <http://dx.doi.org/10.31289/jiph.v10i2.9197>

Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 13).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70)

Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2011 tentang Struktur Skala Upah.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.