

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI  
PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA  
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG)**

Insan Supriyatin<sup>1</sup>, Muhamad Abas<sup>2</sup>, Farhan Asyhadi<sup>3</sup>

**Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang**

<sup>1</sup>hk16.insansupriyatin@mhs.ubpkarawang.ac.id

<sup>2</sup>muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

<sup>3</sup>farhan.asyhadi@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRAK**

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Apakah hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dan Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dengan Perum Peruri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dan Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dengan Perum Peruri. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris yakni penelitian dengan mengadakan di lapangan. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan studi lapangan yang dianalisis dengan menggunakan logika deduktif. Adapun kesimpulan penulis adalah Hambatan yang dialami Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “pendanaan”, “tindakan karyawan” dan “Kebijakan Kantor Pusat”, serta upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pembinaan terhadap karyawan yang bersangkutan baik secara mandiri ataupun bekerja sama dengan pihak perusahaan dan Upaya yang dilakukan adalah dengan menempuh langkah-langkah penyelesaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

**Kata Kunci :** Efektivitas, Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

**THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING THE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (PKB) BETWEEN TRADE UNIONS AND MANAGEMENT IN MONEY PRINTING PUBLIC COMPANIES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA VIEWED FROM LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING LABOR (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG)**

***ABSTRACT***

*Collective working agreement is an agreement that is the result of negotiations between a worker / laborer or several workers / labor unions registered at the agency responsible for manpower affairs and an entrepreneur, or several entrepreneurs or an association of entrepreneurs, which contains the terms of work conditions, rights and obligations of both parties. . The problems raised in this study are what are the obstacles in the implementation of the Collective Labor Agreement and how are the efforts made to overcome the obstacles in the implementation of the Collective Labor Agreement between workers and Perum Peruri. This study aims to see what obstacles are in the implementation of the Collective Labor Agreement and how the efforts are made to overcome the obstacles in implementing the Collective Labor Agreement between workers and Perum Peruri. In this study the authors used an empirical juridical approach, namely conducting research in the field. This type of research used by the author in this study is descriptive research using the method of literature study and field studies which are analyzed using deductive logic. The authors are the obstacles that help the Peruri United Workers Union Perum Peruri Work Unit in implementing the Collective Labor Agreement (PKB) is "management", "employee action" and "Head Office Policy", and the efforts made are to provide guidance to good employees. independently or in collaboration with the company and efforts are made to take settlement steps in accordance with the provisions of the law.*

***Keywords:*** *Agreement, Collective Labor Agreement, Trade Union.*

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

**PENDAHULUAN**

Perkembangan kehidupan manusia merupakan kelangsungan hidup yang berkaitan dengan kebutuhan hidup yang layak. Melihat tuntutan untuk hidup yang layak tersebut manusia berupaya dan berdaya cipta untuk memenuhinya. Wujud nyata yang dapat dilihat adalah bahwa manusia akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja tersebut manusia terikat maupun tidak terikat dengan pihak lainya maupun dengan lingkungan pekerjaannya. Bentuk kerja maupun pekerjaan yang ada yaitu dapat berupa bekerja secara individual maupun secara kolektif. Bekerja secara individual dalam artian bahwa dalam menjalankan pekerjaannya tidak terikat oleh kondisi diluar dirinya yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya. Sedangkan menjalankan pekerjaan secara kolektif berarti bahwa dalam dirinya terdapat ikatan yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya.

Sebagai seorang warga negara yang melakukan pekerjaan tentunya mempunyai hak yang sama dalam

hukum maupun menikmati manfaat secara ekonomis. Dimana negara menjamin kepada warga negaranya untuk dapat berusaha dan mendapatkan penghidupan yang layak. Salah satu hal yang menjadi tujuan dan menjadi kewajiban negara adalah memberikan penghidupan yang layak bagi warga negaranya.

Hukum yang berkembang di dalam masyarakat memberikan tujuan untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban bagi kelompok masyarakat itu sendiri. Pelaksanaan hukum seharusnya dapat berjalan dengan damai, secara normal namun juga terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh tiap masyarakat itu sendiri. Dalam penerapan hukum pasti berkaitan dengan adanya peristiwa/kejadian yang dialami oleh subyek hukum tersebut. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang nyata (konkret).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Anwar Hidayat, *Kajian Kritis Terhadap Hukum Perdata (Kuhperdata) Dalam Aspek Filosofis*, Vol 4 No 1 Justisi Jurnal Ilmu Hukum Universitas Buana Perjuangan, Karawang, 2019. hal. 23.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>2</sup> Dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar

serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>3</sup> Untuk mengatur hubungan tersebut maka diperlukan peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai rambu maupun aturan normatif bagi pelaksanaan kerja. Hal tersebut menginggit kedudukan pekerja yang lebih lemah dari pengusaha.<sup>4</sup> Maka dengan demikian hendaknya peraturan tersebut dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah.

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Muhamad Abas, *Analisis Pelanggaran Pembayaran Upah Minimum (Studi Putusan No. 401/PID.B/2012/PN.Bwi): Muhamad Abas*, Vol 2 No. 1 Justisi Jurnal Ilmu Hukum Universitas Buana Perjuangan, Karawang, 2017. hal. 46.

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 205 & 206.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.<sup>5</sup> Sedangkan tujuan dari peraturan ini menurut Manulang ialah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha<sup>6</sup>. Kemudian mengenai sifat hukum peraturan ini menurut Budiono membagi menjadi sifatnya yang imperatif dan fakultatif. Bersifat imperatif artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Bersifat fakultatif artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya.<sup>7</sup>

Untuk menguatkan kemurnian tulisan, penulis mencantumkan 2 hasil penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan tulisan yang dibuat oleh penulis tentang efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) diantaranya : Ulung Yhohasta. Dengan judul Tesis

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang : Universitas Diponegoro, 2009 analisis penulis adalah Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dilakukannya pertemuan antara serikat karyawan dengan perwakilan manajemen perusahaan melalui forum bipartit untuk mengevaluasi dan membahas ulang serta melakukan koreksi atas keputusan yang dibuat oleh Direksi. Hasil pembahasan dalam forum bipartit kemudian menjadi acuan final yang harus dilaksanakan semua pihak yang terkait.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah berjudul: **EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI**

---

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 6.

<sup>6</sup> *Ibid*, hal 7.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal 8.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

**PADA PERUM PERURI KARAWANG).** adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini, 1. Apakah hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama?, 2. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dengan Perum Peruri?

### **METODE PENELITIAN**

Metode merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan dimana dengan tujuan tersebut digunakan langkah-langkah apa yang sebenarnya dipakai, sehingga tujuan tersebut dapat dicapai. Berkaitan dengan penyusunan laporan ini, metode yang digunakan adalah suatu cara untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan dengan mengadakan penelitian serta pengumpulan data-data. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu dengan melakukan penelitian secara timbal-balik antara hukum dengan lembaga non doktrinal yang bersifat empiris dalam menelaah kaidah-kaidah hukum yang

berlaku dimasyarakat<sup>8</sup>. Pendekatan yuridis, digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan hukum yang mempunyai korelasi dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri Karawang. Sedangkan pendekatan empiris, yaitu upaya kritis untuk menjawab permasalahan dengan mengkajinya tidak semata-mata dari sisi norma hukum yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi juga berkaitan dengan penerapan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi pekerja, pengusaha dan serikat pekerja di Perum Peruri.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama**

Dalam Pasal 2 sampai Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan

---

<sup>8</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Resdakarya, Bandung, 1988, hal 6.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, Makmur dan merata baik materiil maupun spiritual (Pasal 2). Asas yang digunakan adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh.

Perusahaan Peruri adalah suatu perusahaan yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum), Perusahaan Umum adalah perusahaan negara yang didirikan dan diatur berdasarkan ketentuan yang termaktub dalam Undang-undang Nomor 19 Prp. 1960 tentang Perusahaan Negara. Penetapan bentuk perum ini adalah didasarkan pula oleh Undang-undang Nomor 1 Prp. 1969 tentang Bentuk-bentuk Badan Usaha Negara dimana terdiri atas perusahaan atas Sero

(Persero) dan Perusahaan Umum (Perum). Pada saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 1998. Perusahaan umum atau yang disebut dengan Perum adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata), Pasal 1601a, menyebutkan : perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Kalau diteliti dan diamati materi rumusan perjanjian kerja tersebut hanya satu pihak saja yang mengikatkan diri yaitu buruh, sedang majikan tidak terikat dengan perjanjian kerja tersebut. sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang berlaku secara universal, kedua belah

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

pihak harus saling mengikatkan diri tanpa membedakan kedudukan, status, ras, suku, agama maupun golongan dan bangsa. Buruh juga punya hak sipil dan politik antara lain hak hidup dan hak ekonomi antara lain hak pekerjaan dan penghidupan, tidak hanya majikan yang punya hak hidup dan hak ekonomi yang mendapat perlindungan hukum.

Perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara memberikan rumusan sebagai berikut : “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Mengutip menurut Subekti mengenai perjanjian yakni: “suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal itu”. Sedangkan perjanjian juga merupakan salah satu sumber yang menerbitkan adanya suatu perikatan di antara dua pihak yang membuatnya.

Pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mengenai ketentuan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Pasal 50). Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut (Pasal 51).

Ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut diatas, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan adalah apabila di perusahaan telah ada



**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja tersebut diatas sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja (Pasal 54). Perjanjian kerja tidak dapat ditarik Kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 55).

Keharusan adanya surat perjanjian adalah baik dan perlu untuk melindungi buruh, misalnya dalam peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan. Akan tetapi jika surat itu dijadikan unsur pembentuk. Sebab jika buruh-buruh itu nahkoda, perwira kapal dan awak kapal biasa telah melakukan pekerjaan tetapi tanpa adanya surat perjanjian kerja, mereka tidak berhak atas upah. Dalam hal sedemikian itu buruh hanya berhak atas ganti rugi yang sama jumlahnya dengan upah yang biasa diberikan untuk pekerjaan yang dilakukan itu (KUHD Pasal 402). Pentingnya dipersoalkan

upah atau ganti rugi disini ialah karena upah para pelaut merupakan piutang yang didahulukan, sedang ganti rugi tersebut tidak ada (KUHD Pasal 316).

Dalam perspektif normatif peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam ketentuan 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 ketentuan 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

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Transmigrasi telah mengeluarkan Permen Nomor 16 Tahun 2011.

Menurut Permen Nomor 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. Peranan Serikat Pekerja dalam mengajukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga sesuai dengan keterangan manajemen Perum Peruri, selama ini Serikat Buruh telah menjalankan peranannya terkait pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada. 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.

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.

Dengan demikian Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri telah menjalankan peranannya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000,

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011.

Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri dapat diketahui melalui beberapa faktor. Agar peraturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) benar-benar berfungsi, ada empat faktor yang mempengaruhinya yakni:

1. 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. Kerja Bersama (PKB) tersebut telah melalui penyesuaian-penyesuaian sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tidak bertentangan

dengan peraturan-peraturan lain yang ada di perusahaan.

2. 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 Perum Peruri terdiri dari dua unsur yakni: Unsur Serikat Pekerja, diwakili oleh pengurus Serikat Pekerja khususnya bidang advokasi, Unsur Pengusaha, diwakili oleh pihak personalia khususnya bagian *Human Resource Development (HRD)*

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

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

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 Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “sulitnya menyesuaikan pendapat anggota” dan “induk perusahaan” yang harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri”.

Hambatan lain yang dialami Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri 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 penghambat peranan Serikat Pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri.

**Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan**

**Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dengan Perum Peruri**

Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sejalan dengan pengertian tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Menurut Pasal 109 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan”. Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan adalah norma yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Sementara itu, menurut Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Menurut hemat penulis perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan lebih tinggi daripada peraturan perusahaan, karena perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan perwakilan kepentingan dari setiap pekerja/buruh.

Materi PKB 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 PKB diatur dengan keputusan menteri. Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh

Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka. Hak untuk mengatur pekerja, sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi

ILO No. 98 tentang Penerapan Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama telah diratifikasi oleh Indonesia dan telah menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Untuk perlindungan buruh/pekerja, maka pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/Men/1978 tanggal 3 Maret 1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan ketentuan tersebut bertujuan untuk melindungi buruh dari kesewenang-wenangan majikan yang dituangkan dalam peraturan perusahaan, yaitu :

1. Pengusaha wajib mengajukan peraturan perusahaan untuk disahkan kepada :
  - a. Dirjen Pelindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Depnaker Transkap, jika perusahaan itu terdapat dalam daerah beberapa

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

- kantor wilayah, Ditjen Linwatnaker.
- b. Kepala kantor wilayah, jika perusahaan itu berada di daerah dari satu kantor wilayah. Dengan adanya keharusan pengesahan oleh pemerintah.
2. Setiap perubahan isi peraturan perusahaan yang sudah disahkan harus mendapat pengesahan sesuai dengan ketentuan Pasal 3.
  3. Apabila suatu perusahaan telah mempunyai perjanjian perburuhan, maka perjanjian perburuhan tersebut tidak dapat digantikan dengan peraturan perusahaan. Jika perjanjian perburuhan telah habis masa berlakunya, maka ia harus digantikan dengan perjanjian perburuhan yang baru hasil kesepakatan antara serikat buruh dengan majikan/pengusaha atau persatuan majikan (Pasal 1 (1)).
  4. Jika di suatu perusahaan telah ada peraturan perusahaan yang masa berlakunya belum habis, kemudian terbentuk serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka pengusaha wajib melayani kehendak serikat buruh/pekerja untuk merundingkan pembuatan perjanjian perburuhan atas permintaan tertulis dari serikat buruh itu (Pasal 7 ayat (3)). Perjanjian perburuhan tidak dapat digantikan dengan peraturan perusahaan. Sedangkan peraturan perusahaan dapat digantikan oleh perjanjian perburuhan.
  5. Pengusaha tidak boleh menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh/pekerja (Pasal 7 ayat (1)). Setiap perusahaan yang memperkerjakan dua puluh lima orang buruh atau lebih, wajib membuat peraturan perusahaan.
  6. Pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Pasal-pasal tersebut diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Untuk mengatasi kebijakan perusahaan yang mengharuskan induk perusahaan Perum Peruri harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri dilakukan upaya memaksimalkan koordinasi dengan manajemen Perum Peruri. 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.

Guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan negosiasi, pengurus khususnya tim perunding mengikuti pendidikan dasar dan lanjutan mengenai Serikat Pekerja yang diselenggarakan oleh Serikat Pekerja Peruri Bersatu dengan materi antara lain keterampilan negosiasi dan lain-lain dan dilanjutkan dengan konsultasi. Hal ini sebagaimana bahwa pengurus harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni untuk dapat melakukan negosiasi dengan baik. Disamping itu sebagaimana juga dijelaskan bahwa Serikat Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial perlu mendapatkan dukungan dari pihak luar yang dalam kasus ini adalah dukungan diperoleh dari Serikat Pekerja Peruri Bersatu. Memaksimalkan peran tim yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. dalam struktur kepengurusan Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri maka pengurus memanfaatkan tim yang telah



**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

dibentuk dengan selalu melakukan motivasi dan mengobarkan semangat untuk tidak putus asa dan terus konsisten memperjuangkan hak-hak pekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hambatan yang terlihat jelas dialami oleh Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “sulitnya menyesuaikan pendapat anggota” dan “induk perusahaan” yang harus menyetujui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri”. Hambatan lain yang dialami Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri 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 penghambat peranan Serikat Pekerja

dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perum Peruri.

2. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pembinaan terhadap karyawan yang bersangkutan baik secara mandiri ataupun bekerja sama dengan pihak perusahaan dan Upaya yang dilakukan adalah dengan menempuh langkah-langkah penyelesaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta Memaksimalkan peran tim yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, dalam struktur kepengurusan Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri maka pengurus memanfaatkan tim yang telah dibentuk dengan selalu melakukan motivasi dan mengobarkan semangat untuk tidak putus asa dan terus konsisten memperjuangkan hak-hak pekerja.

## **SARAN**

Perum Peruri Sebagai perusahaan negara lebih dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tanpa campur tangan induk perusahaan

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

sehingga dapat menciptakan aturan bersama yang berseuaian antara buruh dan pengusaha yang dalam hal ini adalah negara. dan Serikat Pekerja Peruri Bersatu Unit Kerja Perum Peruri Hendaknya lebih meningkatkan sumber daya manusia pengurus serikat pekerja dalam kemampuan bernegosiasi, khususnya tim perunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

**DAFTAR PUSTAKA**

**A. Buku-buku**

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009,  
-----, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003,  
Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009,

Anonim, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional*, Cetakan. II, Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta, 1987

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009,

Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Ctk Kesatu, Mandar Maju, Bandung, 2004,

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa (Edisi Keempat), PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012,

Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004,

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

- Dumairy, *Perekonomian Indonesia* Edisi Revisi, Rajawali Pers, Cetakan ke 5, Erlangga, Jakarta, 2009,
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009,
- Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta, 2005,
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jambatan, Jakarta, 1972,
- , *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan Cetakan ke VIII, Jakarta, 1994,
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1988,
- M. Marwan dan Jimmy P., *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009,
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001,
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pengusaha (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1999,
- Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.
- Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Remaja Karya, Bandung, 1985,

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Soetikno, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, 1977,

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004,

**B. Perundang-undangan**

Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perjanjian kerja bersama PERURI bersama SP PERURI BERSATU dan SP PERUM PERURI 2018-2019

**C. Sumber Lainnya**

Anwar Hidayat, *Kajian Kritis Terhadap Hukum Perdata (Kuhperdata) Dalam Aspek*

*Filosofis*, Vol 4 No 1 Justisi Jurnal Ilmu Hukum Universitas Buana Perjuangan, Karawang, 2019.

Asri Wijayanti, “*Fungsi Serikat Pekerja Dalam Peningkatan Hubungan Industrial*”, 2004, (Cited 2017 September 27), available from: URL : <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article>.

Happy Budyana Sari, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, (Semarang, Undip, 2006),

Muhamad Abas, *Analisis Pelanggaran Pembayaran Upah Minimum (Studi Putusan No. 401/PID.B/2012/PN.Bwi)*: Vol 2 No. 1 Justisi Jurnal Ilmu Hukum Universitas Buana Perjuangan, Karawang, 2017.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN UANG REPUBLIK INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PERUM PERURI KARAWANG) : *Insan Supriyatni, Muhamad Abas, Farhan Asyhadi***

Slamet Wibowo, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Semarang*, tesis, Undip, Semarang, 2006,

Sri Sukartini, *Efektivitas Kebijakan Wajib Pajak Dan Intensifikasi Pajak di Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*, skripsi, UKSW, Salatiga, 2003