

PENTINGNYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PADA SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI) KABUPATEN BANYUMAS

Sri Wahyu Handayani; Kartono; Siti Kunarti¹
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Abstract

Trade unions are worker's associations that will fight for worker's rights when dealing with employers. However, based on previous research, unions in Banyumas District experienced "suspended animation". Its presence has not yet been felt by the members, it is supported by a survey conducted by the authors that of the 113 members of the All-Indonesia Workers Union Federation (SPSI) of Banyumas District, 90% have no Collective Labor Agreement (PKB). The existence of these conditions often raises problems in the field of employment, especially unions. Underlying this situation analysis is an urgent need for an education and training of PKB-making for unions with partners of the All-Indonesia Workers Union Federation (SPSI) in Banyumas District under the supervision of Dinsosnakertrans through community service activities, as devotion is a strategic means of transferring science and technology. Approach method of this writing is sociological juridical with the type of primary and secondary data and methods of presentation of data in the form of descriptive narrative. The purpose of this paper is to publish the results of community service in the form of education and training of PKB making in SPSI Banyumas Regency in order to be able to make a correct PKB so that will ensure the sustainability and protection for workers and support the creation of harmonious working relationship between workers and employers in Banyumas Regency.

Keywords: Trade Unions, Collective Labor Agreement (PKB); work relationship .

Abstrak

Serikat Pekerja merupakan organisasi perkumpulan pekerja yang akan memperjuangkan hak-hak pekerja ketika berhadapan dengan pengusaha. Namun berdasarkan penelitian sebelumnya, serikat pekerja di Kabupaten Banyumas mengalami "mati suri". Keberadaanya belum dirasakan oleh anggota, hal ini didukung oleh survei yang telah dilakukan oleh penulis bahwa dari 113 anggota Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Banyumas, 90% nya belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adanya kondisi tersebut sering memunculkan permasalahan di bidang ketenagakerjaan khususnya serikat kerja. Mendasari analisis situasi tersebut merupakan kebutuhan mendesak untuk diadakan pendidikan dan pelatihan pembuatan PKB bagi serikat pekerja dengan mitra Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di Kabupaten Banyumas di bawah pengawasan Dinsosnakertrans melalui kegiatan pengabdian masyarakat, karena pengabdian merupakan sarana strategis untuk mentransfer ipteks. Metode pendekatan penulisan ini adalah yuridis sosiologis dengan jenis data primer dan sekunder serta metode penyajian data berupa deskriptif naratif. Tujuan dari penulisan ini adalah mempublikasikan hasil dari pengabdian masyarakat berupa pendidikan dan pelatihan pembuatan PKB pada SPSI Kabupaten Banyumas agar mampu membuat PKB yang benar sehingga akan menjamin keberlangsungan dan perlindungan bagi pekerja dan mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha di Kabupaten Banyumas.

Kata Kunci: Serikat Pekerja; Perjanjian Kerja Bersama (PKB); hubungan kerja

¹ Email: ayuafh27@gmail.com

A. Pendahuluan

Tenaga kerja dalam keadaan apapun kondisinya selalu lemah. Untuk melindungi pekerja tersebut pemerintah telah melakukan berbagai upaya salah satunya yaitu dengan dikeluarkannya peraturan tentang Serikat kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, namun demikian masih banyak kekhawatiran bagi sekumpulan pekerja yang akan mendirikan serikat pekerja bahkan jika sudah berdiri serikat pekerja di suatu perusahaan cenderung “mati suri” karena kekhawatiran resiko kehilangan pekerjaannya ketika berhadapan dan bernegosiasi dengan pengusaha. Suatu hal yang perlu dipahami bahwa keberadaan serikat pekerja dapat mendukung untuk terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.

Salah satu peran penting serikat pekerja adalah dalam membuat Perjanjian Kerja bersama (PKB). PKB adalah kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama. Serikat Pekerja di Kabupaten Banyumas berjumlah 113 (seratus tiga belas) namun dalam kenyataannya 90% nya belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Jumlah yang tidak sedikit ini seharusnya menjadi kekuatan bagi tenaga kerja. Namun dalam kenyataannya banyak serikat kerja yang tidak memahami tentang membuat PKB

yang baik dan benar. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman ini sering sekali serikat pekerja mengalami kegagalan dalam bernegosiasi dengan pengusaha, sehingga tujuan untuk memperjuangkan para anggotanya sering mengalami kegagalan.

Adanya kondisi tersebut sering muncul permasalahan di bidang ketenagakerjaan khususnya serikat kerja. Mendasari analisis situasi tersebut merupakan kebutuhan mendesak untuk diadakan pendidikan dan pelatihan pembuatan PKB bagi serikat pekerja di Kabupaten Banyumas melalui kegiatan pengabdian masyarakat, karena pengabdian merupakan sarana strategis untuk mentransfer ipteks. Dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan pendidikan pembuatan PKB akan menjadikan serikat kerja mampu membuat PKB yang benar sehingga akan menjamin keberlangsungan dan perlindungan bagi pekerja.

B. Metode

Penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, yakni penulis terjun langsung ke lingkungan nyata masyarakat, dalam hal ini penulis masuk ke dalam lingkungan serikat pekerja dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem identification*) dan pada

akhirnya menuju pada penyelesaian masalah (*problem solution*).²

Secara yuridis penulis akan mengkaji Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, serta peraturan pelaksana lainnya.

Penelitian yuridis sosiologis tidak hanya menggunakan jenis data sekunder yang berupa bahan hukum tetapi juga menggunakan data sekunder yang penulis peroleh menggunakan metode wawancara pada pengurus serikat pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) DPC Kabupaten Banyumas. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Penulis menggunakan populasi Serikat Pekerja yang tergabung dalam SPSI DPC Kabupaten Banyumas. Sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih sebagai wakil *representatif* yang dipilih berdasarkan pertimbangan *subjektif* dimana penulis menentukan

sendiri responden mana yang dianggap mewakili populasi.

C. Pembahasan

Pekerja merupakan salah satu unsur dalam hubungan industrial yang bekerja pada pengusaha dengan tujuan mendapatkan upah untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Hubungan industrial tidak hanya terdiri dari pekerja dan pengusaha namun terdapat pemerintah sebagai pengawas dalam pelaksanaan hubungan kerja sehingga tercapai harmonisasi dalam dunia kerja, meski pada kenyataannya pekerja menjadi pihak yang lemah ketika berhadapan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, terlebih sebagian besar adalah tenaga kerja berpendidikan rendah.

Bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak merupakan salah satu Hak Azasi Manusia. Hak atas pekerjaan ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan’ karena bekerja melekat pada tubuh manusia yang merupakan aktifitas tubuh yang tidak bisa dilepaskan. Melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi serta menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia mandiri. Rumusan

² Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1982, hlm. 10

³ Sugiyono. *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN, “Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 297.

tersebut jelas mengakui bahwa hak azasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal dan langgeng sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Tegasnya hak azasi manusia termasuk hak atas kebebasan berserikat bukan pemberian negara akan tetapi pemberian Tuhan Yang Maha Esa dan negara Indonesia mengakui bahwa sumber hak azasi manusia adalah karunia Tuhan Yang Maha Esa sehingga tidak boleh diabaikan dan dirampas oleh siapapun.⁴

Negara telah menjamin warga negara untuk bekerja dan mendapatkan kesejahteraan namun terdapat sebagian dari rakyat yang belum mendapatkan kesejahteraan, adalah pekerja atau buruh. Diperlukan suatu sarana dan komunitas untuk menyuarkan aspirasi pekerja atau buruh secara bersama-sama sehingga menjadi kuat. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh di dalam Serikat Pekerja/Buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/Buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.⁵

Keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh saat ini telah dijamin oleh pemerintah dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyatakan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, 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 kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Namun sayangnya pendidikan dan mental saat itu belum siap sehingga banyak serikat pekerja/buruh yang dimanfaatkan oleh oknum yang kurang bertanggung jawab untuk menerima sumbangan dari negara lain dengan menjual bangsa, karena dalam undang-undang serikat pekerja/serikat buruh memungkinkan menerima bantuan. Bantuan itu digunakan untuk pelatihan, program maupun dana rutin.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai payayom tenaga kerja, harus

⁴ Sri Wahyu Handayani. *Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja sebagai Hak Azasi Manusia*. Jurnal Kosmik Hukum Vol. 16 Nomor 1 Januari 2016.

⁵ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta. 2013. Hlm 77

mengupayakan agar anggotanya memiliki keterampilan atau ahli di bidangnya. Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus bekerjasama dengan lembaga keterampilan, Diklat Kemenakertrans /Disnakertrans, BLK, dan kursus-kursus keterampilan, agar calon pekerja dan pekerja dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang didukung oleh para anggota yang profesional, membuat posisi tawar Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi berwibawa dalam memperjuangkan upah yang layak dan sangat diperhatikan oleh pengusaha.⁶

Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Banyumas merupakan organisasi sosial *non profit* yang terdiri dari kumpulan organisasi Serikat Pekerja di Kabupaten Banyumas. Organisasi ini didirikan pada tanggal 12 September 1992 berdasarkan hasil Musyawarah Anggota SPSI Kabupaten Banyumas yang berkedudukan di Jalan K.H.A. Malik Nomor 6 Mersi, telpon 0281 – 625498. Federasi SPSI Kabupaten Banyumas memiliki 113 Serikat Pekerja dari berbagai bidang lapangan kerja. Jumlah yang tidak sedikit ini seharusnya menjadi kekuatan bagi tenaga kerja. Namun dalam kenyataannya banyak serikat kerja yang tidak memahami

tentang membuat PKB yang baik dan benar. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman ini sering sekali serikat pekerja mengalami kegagalan dalam bernegosiasi dengan pengusaha, sehingga tujuan untuk memperjuangkan para anggotanya sering mengalami kegagalan. Adanya kondisi tersebut sering muncul permasalahan di bidang ketenagakerjaan khususnya serikat kerja.

Perjanjian Kerja Bersama

Pengertian Perjanjian Kerja Bersama menurut Simanjuntak adalah bentuk dari kesepakatan atau perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.⁷ Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana hubungan industrial dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis. Berdampak pada terwujudnya ketenangan kerja, kelangsungan operasional perusahaan dan munculnya kepuasan kerja. Tujuan karyawan bekerja pada suatu perusahaan dikarenakan menginginkan hak-haknya kepada perusahaan. Ketika hak-hak karyawan tersebut dipenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan mendapatkan kesejahteraan. Cara yang digunakan untuk memperjuangkan hak-

⁶ Zulkarnain Ibrahim. *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja*. Jurnal Media Hukum. Vol. 23 No. 2. Desember 2016.

⁷ Payaman P. Simanjuntak. *Manajemen Hubungan Industrial*. Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI. Jakarta. 2011. Hlm. 82

hak dan mencapai kepuasan kerja dapat melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.⁸ Perjanjian dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)*, atau dalam Bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst (CAO)*. Perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUH Perdata.⁹

Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama menurut Khakim adalah sebagai berikut:¹⁰

1. Salah satu pihak baik dari pihak serikat pekerja atau pengusaha dapat mengajukan pembuatan perjanjian kerja bersama secara tertulis yang dilampiri tentang konsep perjanjian.
2. Keanggotaan serikat pekerja 50% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan saat pertama kali pembuatan perjanjian kerja bersama.

3. Proses perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang melakukan perundingan adalah pengurus serikat pekerja dan pimpinan perusahaan dengan membawa surat kuasa masing-masing pihak.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak, masing-masing terdiri dari 5 (lima) orang.
6. Batas waktu dalam pelaksanaan perundingan bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan, masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker dan wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Apabila perundingan Bipartit sudah 30 hari dan belum menyelesaikan pembuatan perjanjian, maka salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu dalam proses pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tiga puluh) hari.
10. Bila selama 30 (tiga puluh) hari pemerantaraan atau

⁸ Rahadian Dimas Aninditiya. *Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja. (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 28 No. 1 November 2015.

⁹ Refly R. Umbas. *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan*. Jurnal Lex Privatum. Vol. II/ No. 3/ Ags-Okt/2014.

¹⁰ Abdul Khakim. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2009. Hlm. 53

penyelesaian arbitrase tidak menemui titik temu, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.

11. Menteri Tenaga Kerja dapat menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan perjanjian kerja bersama dengan batas waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, perjanjian kerja bersama sah dan berlaku yang sifatnya mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani, perjanjian kerja bersama wajib didaftarkan kepada Depnaker.
14. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna perjanjian kerja bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya di perusahaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menyatakan bahwa dalam satu perusahaan hanya terdapat 1 (satu) buah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) induk. Apabila perusahaan tersebut memiliki banyak cabang atau unit maka

dapat dibuatkan PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang atau unit. PKB memiliki masa berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

Berdasarkan pendidikan dan pelatihan pembuatan PKB pada SPSI Kabupaten Banyumas diketahui data awal bahwa 90% serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota SPSI Kabupaten Banyumas belum memiliki PKB yang masih berlaku. Dari 90 % tersebut 20% PKB yang dimiliki telah kadaluwarsa dan 80% serikat pekerja/serikat buruh belum memiliki PKB. Kesulitan yang dialami oleh serikat pekerja/serikat buruh disebabkan dalam memperbaharui PKB disebabkan ketidaktahuan proses pembuatan PKB induk serta kesulitan memperoleh kesepakatan dari pihak pengusaha serta kesepakatan antara anggota serikat pekerja/serikat buruh. Untuk memperoleh kesepakatan diperlukan itikad baik dari kedua belah pihak dan pemahaman tentang asas-asas perjanjian.

Menurut Paul Scholten, asas-asas hukum adalah pikiran-pikiran dasar yang ada dalam dan belakang tiap-tiap sistem hukum yang telah mendapat bentuk sebagai perundang undangan atau putusan pengadilan dan ketentuan-ketentuan dan keputusan itu dapat dipandang sebagai penjabarannya. Dengan demikian, asas-asas hukum

selalu merupakan fenomena yang penting dan mengambil tempat yang sentral dalam hukum positif.¹¹ Dalam pembuatan perjanjian dikenal 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata, yakni asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concsensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), asas kepribadian (*personality*).

Penulis dalam memberikan pendidikan dan pelatihan PKB pada SPSI Kabupaten Banyumas bekerjasama dengan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Banyumas dengan tujuan untuk mengetahui proses pendaftaran PKB di Dinsosnakertrans dan bersama sama melakukan pendampingan untuk menyelesaikan permasalahan dalam pembuatan PKB antara serikat pekerja/serkat buruh dengan pengusaha di Kabupaten Banyumas.

D. Kesimpulan

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sarana yang penting dalam mewujudkan keharmonisan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha sebagai kesepakatan para pihak yang menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalani hubungan kerja. Anggota Federasi Serikat Pekerja Seluruh

Indonesia (SPSI) Kabupaten Banyumas masih 90% belum memiliki PKB yang disebabkan karena rendahnya tingkat pengetahuan tentang tata cara dan proses pembuatan PKB serta arti pentingnya PKB.

Daftar Pustaka

- Jaya, Nyoman Serikat Putra. 2007. *Politik Hukum*. Badan Penyediaan Bahan Kuliah Program Magister Kenotriatan Undip. Semarang.
- Aninditiya, Rahadian Dimas. Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja. (Studi pada PT. PLN(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 28 No. 1 November 2015.
- Umbas, Refly R. Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan. *Jurnal Lex Privatum*. Vol. II/ No. 3/ Ags-Okt/2014.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Ibrahim, Zulkarnain. Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Jurnal Media Hukum*. Vol. 23 No. 2. Desember 2016.
- Simanjuntak, Payaman P. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Handayani, Sri Wahyu. *Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja sebagai Hak Azasi Manusia*. *Jurnal Kosmik Hukum* Vol. 16 Nomor 1 Januari 2016.
- Soekanto, Soejono. 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN, "Pendekatan*

¹¹ Nyoman Serikat Putra Jaya. *Politik Hukum*. Badan Penyediaan Bahan Kuliah Program Magister Kenotriatan Undip. Semarang. 2007. Hlm. 23

Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
Alfabeta. Bandung.