

**EKSISTENSI PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PASCA DISAHKANNYA  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.  
(STUDI PUTUSAN MA NOMOR 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022)**

**Dwi Eksan Fauzi<sup>1</sup>, M. Alpi Syahrin<sup>2</sup>**

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Terbuka<sup>1</sup>

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka<sup>2</sup>  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau<sup>2</sup>  
dwiexsan10@gmail.com<sup>1</sup>, msyahrin@uin-suska.ac.id<sup>2</sup>

---

**Info Artikel**

Masuk: 02 November 2024

Diterima: 19 Desember 2024

Terbit: 30 Desember 2024

**Keywords:**

Omnibuslaw, Employers, Workers, PKB, Trade Unions, Job Creation Law, Employment Law.

**Kata Kunci:**

Omnibuslaw, Pengusaha, Pekerja, Pkb, Serikat Pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

**Abstract**

*The enactment of the Job Creation Law has abolished and changed the previous Employment Law. The enactment of the Job Creation Law or often referred to as Omnibuslaw is certainly a loss for Workers or Labor Unions, because in terms of quality and quantity, this Omnibuslaw is lower than previous labor laws and regulations. However, workers will benefit if there is a Collective Labor Agreement (PKB) in the Company, because PKB is a law for those who make it and those who can make it are Employers with Labor Unions. The problem that will be conveyed through this research is related to whether the enactment of the Job Creation Law or Omnibuslaw can cancel the Collective Labor Agreement and what if the Company continues to apply the Job Creation Law or Omnibuslaw even though the Company still has a PKB that is still in effect and has not changed. The orientation of this research is to provide a comprehensive knowledge base, that the existence of a Collective Labor Agreement in a company as a legal instrument is very crucial in its role to provide protection of certainty and guarantee of workers' rights in the company, so that employers cannot implement the Job Creation Law as a policy for resolving disputes that occur, and the solutions that can be offered by the company if they insist on using the Job Creation Law to resolve the dispute. In this case, the author has conducted direct research by applying the study method from literature sources and observations in the field to further conduct deductive logical analysis. Based on the results of the scientific research studied, the author found that this PKB is used as a source of law as a resolution in resolving industrial relations disputes that occur. The author's conclusion is that if there is a PKB in the Company, Employers cannot force the use of the Job Creation Law or Omnibuslaw to resolve disputes that occur, because the PKB becomes a law for those who make it, and its validity is not only valid for 2 (two) years but until there is an agreement on changes to the new PKB.*

**Keywords:** Omnibuslaw, Employers, Workers, PKB, Trade Unions, Job Creation Law, Employment Law.

---

**Abstrak**

Diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapus dan merubah Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja atau sering disebut dengan Omnibuslaw tentunya menjadi kerugian bagi

Pekerja atau Serikat Pekerja, karena secara kualitas dan kuantitas daripada Omnibuslaw ini lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebelumnya. Akan tetapi pekerja akan diuntungkan apabila di Perusahaan terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena PKB merupakan undang-undang bagi yang membuatnya dan yang dapat membuatnya adalah Pengusaha dengan Serikat Pekerja. Persoalan yang akan disampaikan melalui penelitian ini adalah terkait dapatkah dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw membatalkan Perjanjian Kerja Bersama dan Bagaimana jika Perusahaan tetap menerapkan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw padahal di Perusahaan tersebut masih ada PKB yang masih berlaku dan belum ada perubahan. Orientasi dari penelitian ini adalah untuk memberikan khasanah pengetahuan secara komprehensif, bahwa eksistensi Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan sebagai instrument yuridis sangat krusial perannya untuk memberikan perlindungan kepastian dan jaminan hak pekerja/buruh di perusahaan, sehingga pengusaha tidak bisa dengan kehendaknya sendiri tanpa kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh mengimplementasikan Undang-Undang Cipta sebagai kebijakan penyelesaian perselisihan yang terjadi, dan solusi yang bisa ditawarkan oleh perusahaan jika memaksakan menggunakan Undang-Undang Cipta untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Dalam hal ini penulis telah melakukan riset secara langsung dengan menerapkan metode studi dari sumber kepustakaan dan observasi di lapangan untuk selanjutnya dilakukan analisis logika secara deduktif. Berdasarkan hasil riset ilmiah yang diteliti, penulis menghasilkan penemuan bahwa PKB ini dijadikan sumber hukum sebagai resolusi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Adapun kesimpulan penulis adalah jika terdapat PKB di Perusahaan, Pengusaha tidak dapat dengan kehendaknya memaksakan menggunakan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi, karena PKB menjadi undang-undang bagi yang membuatnya, dan keberlakuannya tersebut tidak hanya berlaku sampai 2 (dua) tahun akan tetapi sampai dengan adanya kesepakatan atas perubahan PKB baru.

**Kata Kunci:** Omnibuslaw, Pengusaha, Pekerja, PKB, Serikat Pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## 1. Pendahuluan

Dalam sistem hubungan ketenagakerjaan nasional terdapat tiga unsur yaitu Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah yang saling terikat dalam hubungan industrial berdasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945. Terbentuknya hubungan ketenagakerjaan yang tentram, selaras, dan kondusif merupakan suatu kondisi yang diinginkan terbentuk dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Dalam rangka

merealisasikan hubungan industrial yang harmonis tentunya para pelaku proses produksi wajib memahami dan mengetahui dengan jelas antara apa yang menjadi hak dan apa yang menjadi kewajiban para pihak sehingga dapat saling mengerti, menghargai dan mempercayai.

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan saat ini hanya mengatur hubungan kerja secara umum sehingga banyak terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut. Atas dasar hal tersebut perlu adanya pengaturan pelaksanaan yang mengatur secara rinci dan jelas mengenai peraturan yang harus ditaati dan dijalankan baik pengusaha maupun pekerja.

Menurut penulis, PKB adalah produk hukum yang mengikat para pihak, yakni pekerja dan pengusaha yang mengatur dan memuat perihal hak dan kewajiban para pihak yang telah memiliki kekuatan hukum yang kuat dengan terdaftar dan tercatat pada dinas ketenagakerjaan. PKB merupakan hasil perundingan para pelaku yang terlibat dalam hubungan industrial sebagai pengewajantahan maksud, tujuan, dan kehendak para pihak untuk mengakomodir kepentingan masing-masing. PKB merupakan sebuah sarana yang sangat krusial dalam proses terjadinya hubungan ketenagakerjaan di dalam suatu perusahaan, karena dalam proses dibentuknya PKB dilakukan melalui perundingan secara musyawarah agar tercapainya mufakat antara Pengusaha dengan serikat pekerja untuk mengatur secara jelas dan tegas mengenai kewajiban dan hak masing-masing dalam menjalankan hubungan ketenagakerjaan.

Menurut Manulang, tujuan dibentuknya Perjanjian Kerja Bersama adalah agar terciptanya keadilan dalam menjalankan hubungan ketenagakerjaan disuatu perusahaan dan sekaligus sebagai batas pengaman dalam terlaksananya maksud dan kehendak para pihak (Ibid, hlm.7). Dengan diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja menjadi

konflik yang struktural antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, mengingat secara kualitas dan kuantitas Undang-Undang Cipta Kerja lebih rendah dari undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam pelaksanaan kebijakannya, Pengusaha akan menerapkan kebijakan sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja, sedangkan pekerja berharap supaya pengusaha menjalankan segala kebijakan tetap berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya sebagai sumber hukum utama pelaksana kebijakan di Perusahaan. Oleh karenanya dengan dibentuknya PKB di Perusahaan diharapkan membawa kebaikan bagi para pihak.

Perusahaan yang masih terikat secara yuridis oleh PKB yang masih berlaku, tidak dapat menerapkan secara sepihak kebijakan atau pengaturan ketenagakerjaan yang baru dalam hubungan kerja yang berpotensi dapat mereduksi hak-hak pekerja. Ketika terjadi perselisihan maka para pihak harus mematuhi rambu-rambu yang diatur dalam PKB yang telah mengatur mekanisme hukum sebagai solusi penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu, pengusaha tidak bisa dengan kehendaknya sendiri menetapkan kebijakan dengan menggunakan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai instrumen dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi dengan mengabaikan PKB yang masih berlaku di perusahaan. Karena pada prinsipnya adanya PKB sebagai refleksi berlakunya asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali* yang berarti suatu peraturan/undang-undang khusus yang mengesampingkan peraturan/undang-undang yang umum.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan undang-undang bagi yang membuatnya, hal tersebut merupakan bentuk penerapan sebagaimana ketentuan **Pasal 1338 KUH Perdata (BW)** yang menyatakan:

*(1) Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*

*(2) Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.*

*(3) Persetujuan harus dilaksanakan dengan iktikad baik.”*

Putusan MA dalam Perkara Nomor 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022, menunjukkan Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, dalam putusannya telah menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi terkait pembayaran kompensasi pensiun yang diberikan kepada Termohon Kasasi dengan menggunakan dasar Undang-Undang Cipta Kerja, sementara di Perusahaan Pemohon Kasasi telah terbentuk Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku.

Berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan di atas, penulis merasa menjadi hal penting untuk disampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan untuk mematuhi ketentuan yang telah disepakati dalam PKB, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Eksistensi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Putusan MA Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022).

Berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan di atas, rumusan masalah yang akan disampaikan dalam karya ilmiah ini adalah:

1. Bagaimanakah penerapan pasal-pasal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan putusan Mahkamah Agung perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022?
2. Apa dasar dan pertimbangan hakim pada putusan Mahkamah Agung perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022?

## **2. Metode Penelitian**

Agar tersampaikan maksud dan tujuan daripada penelitian ini, maka penulis dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan secara yuridis yang bersumber pada putusan perkara Nomor 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022 sebagai rujukan dalam riset ilmiah yang diteliti ini. Data primer diperoleh dari penelitian lapangan yang dilakukan langsung dari proses Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, pengajuan Gugatan perselisihan hak akibat pensiun di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung, hingga Pengajuan Kontra Memori Kasasi pada Mahkamah Agung.

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari Direktorat Putusan Mahkamah Agung, yang meliputi pemeriksaan hasil putusan serta penelitian terhadap permasalahan yang ada kaitannya dengan penulisan dan perikatan ilmu hukum yang bersumber dari:

1. Data Primer:

1.1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

1.2. Perjanjian Kerja Bersama;

1.3. Kitab Undang -Undang Hukum Perdata (BW).

2. Data Sekunder, berupa putusan Hakim Mahkamah Agung dalam Perkara Nomor 1503K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang bersifat final dan mengikat, sebagai sumber analisis serta pemahaman dalam hukum.

Sebagai upaya agar riset yang dilakukan dapat dipahami, maka dalam penyajiannya menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengurai seluruh permasalahan dalam rumusan masalah dengan jelas, faktual dan akurat secara metedis. Dan dalam pembahasan ini disajikan dengan cara deduktif yaitu menarik kesimpulan yang bersifat umum kearah yang bersifat khusus.

### 3. Analisis dan Diskusi

#### **Penerapan Pasal-Pasal PKB berdasarkan Putusan MA Perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022.**

Dengan diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja telah merubah dan menghapus pasal-pasal yang terkandung dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya. Meskipun demikian, UU Ketenagakerjaan sebelumnya bukan berarti sudah tidak berlaku, akan tetapi tetap berlaku sepanjang pasal-pasal di dalamnya tidak diubah atau dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

Dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja tentunya akan berdampak pada segala bentuk kebijakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan bermuara pada Undang-Undang Cipta Kerja, akan tetapi hal tersebut tidak berlaku bagi perusahaan yang sudah memiliki PKB. Dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, tidak dapat merubah dan menghapus pasal-pasal yang telah disepakati dalam PKB. Karena berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata, PKB merupakan undang-undang bagi yang membuatnya. Sehingga, segala kebijakan perusahaan yang diambil dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi wajib merujuk pada PKB yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu fokus yang menjadi kajian dalam riset ini adalah menganalisis putusan MA pada perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait pembayaran kompensasi pensiun pekerja. Merujuk pada putusan perkara Nomor : 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Perusahaan memiliki kebijakan membayar kompensasi kepada pekerja yang telah diakhiri hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun, dan pekerja tersebut telah menerima untuk diakhiri hubungan kerjanya, akan tetapi tidak sepatutnya dengan nilai kompensasi yang penghitungannya tidak merujuk pada ketentuan yang diatur dalam PKB.

Pengusaha dalam memberikan kompensasi terhadap pekerjanya yang telah memasuki usia pensiun adalah dengan merujuk pada ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa:

*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

Pemberian kompensasi pensiun menggunakan dasar ketentuan Peraturan Pemerintah tersebut di atas tidak merujuk pada PKB yang masih berlaku di perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 35 ayat (2) PKB, mengatur tentang pembayaran kompensasi akibat berakhir hubungan kerja karena pensiun, yang menyebutkan bahwa:

*“Ketentuan pemberian uang pesangon pensiun dan uang penghargaan masa kerja, penggantian hak dan uang pisah diatur sesuai dengan Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama ini mengenai ketentuan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.”*

Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, disebutkan bahwa kesepakatan yang dibuat berdasarkan undang-undang, menjadi undang-undang bagi

yang membuatnya, dan kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kecuali ada kesepakatan yang baru. Merujuk pada putusan Mahkamah Agung dalam perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022, ditemukan fakta bahwa perusahaan secara sepihak menerapkan Undang-Undang Cipta Kerja dalam hal penyelesaian perselisihan yang terjadi, tanpa mempertimbangkan PKB yang masih berlaku di perusahaan.

### **Dasar dan Pertimbangan Hakim Pada Putusan MA Perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022**

Kekhususan dari PKB menjadi poin penting dalam kemenangan perselisihan sebagaimana putusan dalam perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Asas hukum *Lex Specialis Derogat Legi Generali* yang melekat pada PKB tidak membuat isian pasal-pasal dalam PKB bertentangan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Menurut penjelasan Pasal 124 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKB tidak melanggar ketentuan hukum sepanjang tidak mengatur lebih rendah daripada undang-undang.

Dalam putusan *judex factie* dalam pertimbangannya Majelis Hakim menyatakan, bahwa Perjanjian Kerja Bersama Periode 2020 -2022 di Perusahaan belum ada kesepakatan perubahan atas pasal yang mengatur tentang hak kompensasi bagi pekerja yang telah masuk usia pensiun, sehingga tuntutan Penggugat untuk meminta Tergugat membayarkan kekurangan kompensasi pensiun berdasarkan Pasal 35 ayat (2) PKB Periode 2020-2022 patutlah diterima, sehingga Majelis Hakim mengadili agar Tergugat (Perusahaan) membayar kompensasi pensiun berdasar pada PKB yang masih berlaku.

Atas dasar putusan PHI tersebut, Tergugat melalui kuasa hukumnya mengajukan Memori Kasasi pada Mahkamah Agung yang pada intinya Tergugat (Perusahaan) selaku Pemohon Kasasi keberatan terhadap putusan *judex factie* dan menganggap

dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, PKB di perusahaan juga harus mengikuti Undang-Undang Cipta Kerja.

Setelah Pemohon Kasasi (Perusahaan/Tergugat) mengajukan Memori Kasasi dan Termohon Kasasi (Pekerja/Penggugat) mengajukan Kontra Memori Kasasi, serta berkas perselisihan telah diperiksa oleh Majelis Hakim Agung yang memeriksa perkara tersebut ditemukan dasar hakim dalam memutus perkara tersebut adalah berdasarkan ketentuan Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 35 ayat (2) *juncto* Pasal 36 PKB Periode 2020-2022, maka Tergugat (Pengusaha) yang telah membayarkan kompensasi pensiun kepada Penggugat (Pekerja) menggunakan Undang-Undang Cipta Kerja telah nyata tidak sesuai dengan PKB yang masih berlaku dan harus membayarkan kekurangan kompensasi kepada Penggugat (Pekerja) berdasarkan PKB yang masih berlaku (Putusan Mahkamah Agung Perkara Nomor: 1503 K/Pdt.Sus-PHI/2022, hlm; 7).

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Majelis Hakim Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa Putusan *judex factie* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang atau telah tepat dalam memberikan putusan, sehingga dalam pertimbangannya permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi di tolak.

#### **4. Penutup**

Berdasarkan dari hasil pamaran di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PKB merupakan undang-undang bagi yang membuatnya dan tidak dapat diubah oleh salah satu pihak, melainkan kesepakatan dari para pihak mengingat PKB merupakan suatu kesepakatan bersama.

2. PKB berlaku asas hukum *Lex Ppecialis Derogat Legi Generali* yang berarti peraturan khusus mengesampingkan peraturan umum, dalam hal ini PKB dapat tidak mengikuti Undang-Undang Cipta Kerja yang telah diundangkan dan hal tersebut tidaklah melanggar undang-undang, sepanjang hal yang diatur dalam PKB tidak lebih rendah dari undang-undang mengingat PKB merupakan kesepakatan bersama antara para pihak yang membuatnya.

## SARAN

Sebagai jaring pengaman kepastian kerja, juga guna terciptanya hubungan industrial yang harmonis maka penting bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dapat segera membentuk atau menyusun perjanjian kerja bersama di Perusahaan. Karena pada dasarnya PKB mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja mengingat konsekuensi yuridis perjanjian yang dibuat oleh para pihak memiliki kekuatan hukum sama seperti undang-undang bagi yang membuatnya.

## 5. Daftar Pustaka

- Ardiansyah, R., Kurnaedi, J., Lim, J., Calvin, dan Nelson, A.(2023). *Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja berssama pada perusahaan manufakur di kota batam*.4(2), 1207-1211.
- Budiman, A. (2021, September 06). *Dampak peraturan perundang-undangan yang baru terhadap peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama*. Tribunnews.
- Harahap, Arifuddin Muda.(2019).*Perlindungan hukum bagi tenaga kerja melalui perjanjian kerja bersama*.CV. Manhaji Medan.
- Josviranto,M. (2022). *Tinjauan yuridis tentang perjanjian kerja bersama ditinjau dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 8862-8866.

- Kementerian Ketenagakerjaan. 2014. *Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*.2099. Jakarta.
- Kusbianto. & Silalahi, Dian Hardian.(2020).*Hukum perburuhan*. Enam Media Medan.
- Narwi, A., Junaedi, J., & Habeahan, R. . (2024). *PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) YANG BERLAKU UNTUK PEKERJA DAN PENGUSAHA DITINJAU DARI ASPEK KEMANFAATAN*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(04), 161–168.
- Pemerintah Pusat. 2023. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. LN. 2003/No.39, TLN No.4279, LL SETNEG : 79 HLM. Jakarta.
- Pemerintah Pusat. 2023. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. LN. 2023/No.41, TLN No.6856, jdih.setneg.go.id: 4 hlm. Jakarta.
- Sirdadi, Ahmad Rizki. (2016).*Pedoman perjanjian kerja bersama*.Empat Dua Media.
- Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum ketenagakerjaan dan kebijakan upah*, (pp.94-99). PT Raja Grafindo Persada.
- Supriyatin, I., Abas, M., Asyhadi, F. (2023). *Efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) di perusahaan umum percetakan uang Republik Indoneisa ditinjau dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.8(1).
- Utami,Y. P., Lagandhy, L., Saputra, E., Djohan, H. A. (2024). *Pelatihan teknik berunding perjanjian kerja bersama (PKB) pada serikat pekerja dibawah saungan Sarbumusi*. 6 (2).

