



MAKALAH

Pembinaan Hubungan Industrial

Perihal

Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan yang memiliki lebih dari 1 (Satu) Serikat Pekerja di PT. Panarub Dwikarya

Oleh

Aquila Himawan

NIP. 19851025 201503 1 003

Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama

**DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
TAHUN 2020**

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia nikmat sehingga dapat tersusunnya Makalah Pembinaan Hubungan Industrial Perihal Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan yang memiliki lebih dari 1 (Satu) Serikat Pekerja di PT. Panarub Dwikarya. Adapun makalah yang disusun ini untuk melaksanakan tugas pengembangan profesi Mediator Hubungan Industrial serta memenuhi persyaratan dalam Pengajuan Angka Kredit (PAK) dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama.

Tugas Mediator Hubungan Industrial yaitu Melakukan Pembinaan Hubungan Industrial, Pengembangan Hubungan Industrial dan Mediasi Penyelesaian Hubungan Industrial. Pembinaan yang dimaksud ini yaitu pembinaan terhadap sarana-sarana Hubungan Industrial yang ada di perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas dan kelangsungan usaha sehingga tercipta Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Makalah ini disusun berdasarkan gambaran umum kondisi PT. Panarub Dwikarya yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan industrial yang terjadi di perusahaan dimaksud sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Demikian juga untuk mengetahui dinamika hubungan industrial yang terjadi di perusahaan tersebut.

Seiring hal tersebut, tidak lupa saya mengucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi kepada semua pihak atas terusunnya makalah ini. Tentunya penyusunan laporan ini kurang dari sempurna, oleh karena itu membutuhkan kritik, saran/ masukan yang bersifat konstruktif sangat diharapkan demi kesempurnaan penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Jakarta, Desember 2020

Penulis

AQUILA HIMAWAN, SE
NIP. 19851025 201503 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUANG LINGKUP	2
C. METODE	2
D. PENGERTIAN	3
E. SISTEMATIKA	7
BAB II FAKTA DAN PERMASALAHAN	9
A. FAKTA	9
B. PERMASALAHAN	9
BAB III PEMECAHAN MASALAH	11
A. ANALISIS	11
B. PEMECAHAN MASALAH	11
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	14
A. KESIMPULAN	14
B. SARAN	14
DAFTAR PUSTAKA	15

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Permenaker Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 19 di jelaskan bahwa:

- (1) Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh yang masing-masing anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan.
- (2) Jumlah 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sesuai peringkat berdasarkan jumlah anggota yang terbanyak.
- (3) Setelah ditetapkan 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ternyata masih terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya masing-masing minimal 10% (sepuluh per seratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Berdasarkan praktek kerja lapangan di PT. Panarub Dwikarya diketahui bahwa PT. Panarub Dwikarya mempunyai 2 (dua) Serikat Pekerja yaitu SP Dwikarya Mandiri (SPDM) dan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Pada saat perundingan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 hanya dilakukan dengan SP Dwikarya Mandiri. Hal ini dikarenakan pada saat perundingan dengan PKB SPN belum memiliki jumlah anggota yang cukup untuk melakukan perundingan.

B. RUANG LINGKUP

Dalam rangka mengembangkan kemampuan Mediator Hubungan Industrial dalam rangka menjalankan tugas dalam hal Pembinaan Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselesaian sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Permenakertrans Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, maka penulis merumuskannya ke dalam makalah dengan topik **“Pembinaan Hubungan Industrial perihal Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan yang memiliki lebih dari 1 (Satu) Serikat Pekerja di PT. Panarub Dwikarya”**.

C. METODE

Metode yang dilakukan penulis dalam penyusunan Makalah ini antara lain adalah:

1. Metode yang dilakukan adalah metode kepustakaan. Penulis menggunakan dan mengumpulkan data-data ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan sumber-sumber buku lainnya dari kumpulan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan Ketenagakerjaan ;
2. Metode wawancara dilakukan langsung dengan PT. Panawrub Dwikarya dan Pekerja saat mediasi ;
3. Metode wawancara dilakukan melalui kunjungan langsung saat pembinaan ke PT. Panarub Dwikarya di Kabupaten Tangerang dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang ;
4. Mengumpulkan data dan informasi dari Mediator Pembimbing lapangan mengenai aturan dan pelaksanaan di PT. Panarub Dwikarya.

Metode observasi lapangan dalam pengumpulan data diperoleh melalui observasi langsung mengenai kondisi di Perusahaan PT. Panarub Dwikarya, terkait dengan pelaksanaan peraturan perundang -

undangan bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan sarana - sarana hubungan industrialnya.

D. PENGERTIAN

Untuk menyamakan penafsiran dan persepsi perlu diuraikan beberapa pengertian yang berkaitan dengan pembahasan makalah ini, antara lain sebagai berikut :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha - usaha sosial lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 7. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 8. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai - nilai Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.
 10. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 11. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 12. 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.
13. Perselisihan hubungan industrial adalah 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 hanya dalam satu perusahaan.
 14. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
 15. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 16. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
 17. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.
 18. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

19. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
20. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
21. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
22. Upah adalah hak pekerja/buruh yang dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
23. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

E. SISTEMATIKA

Dalam penulisan Makalah ini, penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yaitu dasar pemikiran dari pemilihan judul dan maksud tujuan.

B. Ruang Lingkup

Yaitu Ruang Lingkup Pembahasan masalah yang dibahas.

C. Metode

Yaitu Metoda yang digunakan dalam pengumpulan data.

D. Pengertian

Yang dimuat adalah pengertian - pengertian yang terkait dengan judul dalam penulisan Makalah.

E. Sistematika

Adalah tata cara dan atau prosedur dalam penulisan Makalah.

BAB II : PERMASALAHAN

A. Fakta

Mekan Gambaran Khusus perusahaan yang akan dilakukan proses Pembinaan Sarana Hubungan Industrial dan langkah-langkah yang akan di lakukan guna pelaksanaan pembinaan agar nantinya kegiatan pembinaan tersebut sesuai dengan yang diinginkan.

B. Permasalahan

Adalah kondisi kesenjangan antara Peraturan Perundang - undangan ketenagakerjaan / pedoman pelaksanaan hubungan industrial yang seharusnya dilaksanakan dengan fakta / kondisi yang sebenarnya. Masalah dirumuskan secara jelas serta menggambarkan suatu kondisi negative dari pelaksanaan kegiatan

BAB III : PEMECAHAN MASALAH

A. Analisis

Analisis merupakan kegiatan membandingkan, menguraikan serta mencocokkan sesuatu kejadian dengan peraturan perundang - undangan / pedoman ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam analisis perlu diketahui faktor - faktor penyebab yang mengakibatkan timbulnya suatu masalah.

B. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah adalah kesimpulan hasil menganalisis permasalahan sehingga didapat solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai dengan kenyataan yang mengacu pada

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan memuat hal - hal yang merupakan abstraksi dari keseluruhan penulisan yang isinya masih dalam konteks permasalahan yang terdapat didalam makalah ini.

B. SARAN

Saran merupakan pemilihan terhadap alternatif yang terbaik dalam pemecahan masalah. Perumusan saran diupayakan secara jelas yang mengandung segi-segi praktis, sehingga saran tersebut mudah dan mungkin untuk dilaksanakan.

BAB II

FAKTA DAN PERMASALAHAN

A. FAKTA

1. Nama Perusahaan : PT. Panarub Dwikarya
2. Alamat Perusahaan : 2.802 Orang
3. Serikat Pekerna : 1. Serikat Pekerja Nasional (SPN)
2. Serikat Pekerja Dwikarya Mandiri (SPDM)
4. Jumlah Pekerja : 2.802 Orang
PKWT : 153 Orang
PKWTT : 2.649 Orang
5. Sarana HI yang ada : SP/SB, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), LKS Tripartit, APINDO, LKS Bipartit

B. PERMASALAHAN

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja 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.

- Peran dan Fungsi PKB :
 1. Pedoman pekerja dan Pengusaha.
 2. Mempertegas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
 3. Penyelesain keluh-kesah pekerja.
 4. Produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja.
 5. Ketenangan bekerja dan keberlangsungan usaha.
- Hal-hal yang diperhatikan dalam pembuatan PKB :
 1. Norma dalam peraturan perundang-undangan merupakan standar minimal.
 2. Norma yang akan disepakati harus lebih baik.

3. Tuntutan terhadap peningkatan “nilai” suatu norma didasarkan pada kemampuan finansial perusahaan.
4. Tidak bertentangan dengan Undang-Undang, HAM, Kesusilaan, dan Ketertiban Umum.

Dari penjelasan Bapak Idrial (Senior Manager HRD) diketahui bahwa PT. Panarub Dwikarya mempunyai 2 (dua) Serikat Pekerja yaitu SP Dwikarya Mandiri (SPDM) dan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Pada saat perundingan PKB PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 hanya dilakukan dengan SP Dwikarya Mandiri. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dibahas, meliputi :

1. Mengapa perundingan tersebut hanya dengan satu serikat pekerja (SP Dwikarya Mandiri) ?
2. Bagaimana cara perundingan PKB di perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat pekerja?

BAB III

PEMECAHAN MASALAH

A. ANALISIS

Berdasarkan Permenaker Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 19 di jelaskan bahwa:

- (1) Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh yang masing-masing anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan.
- (2) Jumlah 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sesuai peringkat berdasarkan jumlah anggota yang terbanyak.
- (3) Setelah ditetapkan 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ternyata masih terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya masing-masing minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

B. PEMECAHAN MASALAH

a) Penyusunan Rencana Pembinaan

Dalam hal ini langkah pertama yang akan dilakukan adalah segera menyusun rencana pembinaan tentang Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Di Perusahaan Yang Memiliki Lebih dari 1 (Satu) Serikat Pekerja dengan cara:

1. Melaporkan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.
2. Membuat surat pemberitahuan Kepada Perusahaan perihal rencana pembinaan tersebut, hal ini perlu sebagai konfirmasi bahwa akan dilakukan pembinaan sarana Hubungan Industrial, sampai ada konfirmasi ulang tentang kesediaan perusahaan untuk menerima rencana tersebut.
3. Menyiapkan diri dengan mempelajari dan berkoordinasi dengan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang agar kegiatan tersebut berjalan dengan baik.

b) Menetapkan Cara Pembinaan

Mediator segera menetapkan cara yang akan digunakan tentang pembinaan, apakah langsung bertemu dengan manajemen perusahaan, bertemu langsung dengan pekerja/serikat pekerja atau disesuaikan dengan kondisi dilapangan. Karena disaat pelaksanaan kunjungan ke perusahaan untuk bertemu dengan karyawan tidak mudah. Hal ini dikarenakan karyawan disaat jam kerja tidak bisa diganggu.

c) Menyiapkan bahan pembinaan

1. Mempelajari dan mendalami materi pembinaan yang akan disampaikan, hal ini penting dilakukan agar saat pelaksanaan pembinaan dan penyampaian materi dapat berjalan dengan baik.
2. Menyiapkan bahan pembinaan tentang “Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan yang memiliki lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja” ke dalam *slide power point*. Ini sangat membantu dalam penyampaian dan penjelasan materi kepada peserta.
3. Menyiapkan materi yang dapat memancing diskusi dengan peserta.
4. Mengumpulkan peraturan perundang-undangan terkait Perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Peraturan-peraturan

yang dimaksud adalah peraturan yang menjadi patokan atau acuan perusahaan dan serikat pekerja. Baik itu dalam Bentuk UU, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Putusan Mahkamah Konstitusi dan peraturan pelaksana lainnya.

PT. Panarub Dwikarya pada saat ini memiliki 2 (dua) Serikat Pekerja yaitu :

1. Serikat Pekerja Dwikarya Mandiri (SPDM) pada tahun 2014 dengan pencatatan Nomor : 121/Disnakertrans/IX/2012, tanggal 17 September 2012.
2. Serikat Pekerja Nasional (SPN) pada tahun 2016 dengan pencatatan Nomor : 67/Disnakertrans/IX/2016, 5 September 2016.

Saat ini PT. Panarub Dwikarya memilik PKB tahun 2018 – 2020, pada saat melakukan perundingan PKB tersebut PT. Panarub Dwikarya hanya melakukan perundingan dengan SP Dwikarya Mandiri karena pada saat perundingan SPN belum memiliki jumlah anggota yang cukup untuk melakukan perundingan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, maka penulis dapat menganalisis dan menyimpulkan bahwa perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020 dilakukan oleh 1 (satu) serikat pekerja yaitu SP Dwikarya Mandiri karena Serikan Pekerja Nasional (SPN) pada saat perundingan belum memenuhi syarat anggota untuk mengikuti perundingan.

B. SARAN

Agar PT. Panarub Dwikarya pada perundingan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya dilakukan dengan 2 (dua) Serikat Pekerja yang ada di perusahaan apabila memenuhi persyaratan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
6. Perjanjian Kerja Bersama PT. Panarub Dwikarya tahun 2018 – 2020;
7. Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.