
PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENJAGA KEHARMONISAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS PADA PT. PRIMA MAKMUR)

Indah Rahmayanti Dasuha¹, Muhamad Rizal², Sari Usih Natari³.

^{1,2,3} Administrasi Bisnis K. Pangandaran, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Padjadjaran

E-mail : indah20002@mail.unpad.ac.id¹, muhamad.rizal@unpad.ac.id²
, sari@unpad.ac.id³,

Abstrack.

Industrial relations are ongoing relationships between workers and employers. There are often disputes between employers and workers. This research uses qualitative methods using secondary data with non-experimental methods. The result obtained is that trade unions have a strong enough influence in the process of maintaining harmonious industrial relations, namely trade unions carry out the role of bipartite institutions, build communication both internally and externally, and also formulate joint work agreements. Trade unions must also be voluntary, independent, democratic, and uphold a sense of solidarity among members. The conclusion obtained from this research is that when companies take action to terminate employment, unions will make efforts first in a persuasive way, then the last action is an attempt to strike.

Keywords : Trade Unions, Industrial Relations, Workers.

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan hubungan yang berlangsung antar pekerja dengan pemberi kerja. Sering sekali terjadi perselisihan antara pengusaha dengan buruh. Penelitian memailih metode kualitatif dengan menggunakan data sekunder dengan metode non-eksperimen. Hasil yang didapat yaitu serikat pekerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam proses keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis yaitu serikat pekerja menjalankan peran sebagai lembaga bipartit, membangun komunikasi baik dengan internal maupun eksternal, dan juga merumuskan perjanjian kerja bersama. Serikat pekerja juga harus bersifat sukarela, mandiri, demokratis, dan menjunjung tinggi rasa solidaritas antar anggota. Kesimpulannya yang didapatkan dari penelitian kali ini adalah ketika perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja serikat pekerja akan melakukan upaya terlebih dahulu dengan cara persuasif lalu tindakan terakhir yaitu upaya mogok kerja.

Kata Kunci : Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, Pekerja.

PENDAHULUAN

Proses produksi sebuah produk baik itu barang dan juga jasa dilakukan oleh sebuah badan usaha maupun perusahaan dimana menggunakan aspek-spek fungsional bisnis yang terdiri dari: pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan fungsi operasional bisnis. Dimana dari keempat fungsional bisnis tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya. Salah satunya tidak boleh yang unggul hanya satu aspek saja tetapi harusimbang di segala aspek. Hal lainnya yang harus diketahui juga adalah sebuah perusahaan industri maupun perusahaan adalah bentuk kombinasi yang terdiri dari unsur modal, manajemen yang ada didalam perusahaan tersebut, serta para pekerja, modal sendiri adalah unsur utama yang digunakan untuk memproduksi barang maupun jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. lalu. Manajemen sendiri adalah peran ataupun cara yang digunakan untuk mengatur, mengontrol, serta mengawasi segala pihak yang memiliki kepentingan dalam perusahaan tersebut, Para pekerja inilah yang dalam fungsional bisnis termasuk ke dalam fungsional bisnis manajemen sumber daya manusia pada kenyataan yang terjadi di dalam dunia kerja para pekerja sering sekali mendapatkan perlakuan yang memang kurang adil dari perusahaan maupun badan usaha. Kasus yang ditemukan biasanya berupa eksploitasi tenaga kerja, permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan, permasalahan terkait pengupahan atau gaji karyawan serta kasus pemutusan hubungan kerja (phk). Ketika permasalahan ini terjadi dampaknya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan jika berlangsung dalam waktu yang lama nantinya akan membuat perusahaan tidak optimal dalam mendapatkan keuntungan. Jika permasalahan terjadi maka nantinya akan membuat karyawan melakukan mogok kerja dimana mogok kerja ini berarti perusahaan tidak melakukan aktivitas kerja seperti biasanya dan tidak memproduksi barang dan jasa dan jika mogok kerja ini berlangsung cukup lama maka konsumen akan mengalami kelangkaan barang dan jasa. Hal inilah fokus utama pentingnya menjaga keharmonisan hubungan antara pemberi kerja dengan karena hubungan industrial sendiri merupakan hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dalam hal ini badan usaha, pengusaha, maupun perusahaan dengan pekerja ataupun karyawan. Keharmonisan hubungan industrial ini pengaruh terbesarnya diberikan dari peran serikat pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah memasuki telah memasuki usia kerja dan siap untuk bisa melakukan tanggung jawab bekerja, atau bisa juga penduduk yang memang sedang dalam waktu mencari kerja, sedang dalam masa pendidikan atau bersekolah bahkan ibu rumah tangga yang sedang mengurus rumah tangga. Hal ini diungkapkan oleh MT Rionga dan Yoga Firdaus (2007)

Pendapat lain yang mengartikan bahwa tenaga kerja berarti orang-orang yang sudah bersedia dan bisa serta sanggup untuk melakukan pekerjaan, hal inilah yang termasuk salah satunya orang yang sedang menanggung meskipun orang yang menanggung tersebut dalam keadaan seperti yang disebutkan di atas yaitu bersedia dan memiliki kesanggupan dalam bekerja tetapi orang yang menanggung tidak memiliki kesempatan dalam bekerja hal ini diungkapkan oleh Sumitro dan Djojohadikusomo (1987) yang dikutip dari (*Buku GATI Dan EKO Kependudukan LENGKAP*, n.d.)

Hubungan Industrial

Hubungan industrial berhubungan dengan berbagai konsep, seperti konsep keadilan dan juga menjaga kesetaraan, ketakutan, dan juga kewenangan, hak dan kewajiban integritas satu sama lain dan juga kepercayaan. Hal ini diungkapkan oleh Michael Soloman (2002) yang dikutip dalam jurnal (Iswadi & Haerani, 2020)

Definisi hubungan industrial menurut hukum perundang-undangan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja ataupun buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dikutip dari (*UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003*, n.d.)

Serikat Pekerja

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Dikuti dari (*UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003*, n.d.)

Serikat pekerja adalah organisasi yang hal yang cukup penting bagi setiap pekerja karena serikat pekerja bagaikan sebuah darah dalam tubuh yakni sesuatu hak yang melakat dalam individu masing-masing pekerja. Kebebasan berserikat juga dijamin dalam konvensi ILO semuanya hak untuk berserikat dan berkumpul dijamin dalam konvensi tersebut.

Serikat pekerja merupakan organisasi yang menjunjung tinggi demokratis dan juga berorientasi jangka panjang (permanen) yang dibentuk atas kesadaran dan tanpa paksaan (sukarela) dari buruh oleh buruh, dan kembali ke buruh lagi sebagaimana maksud dan tujuan yaitu:

- Memberikan perlindungan dan melakukan pembelaan terhadap hak dan kepentingan para pekerja
- Membetulkan kondisi serta ketentuan yang melalui perjanjian kerja bersama (PKB) yang dilakukan secara berbarengan dengan pihak-pihak dalam perusahaan yang memiliki kewenangan dalam mengurus PKB.
- Melindungi dan juga membelaja pekerja serta keluarga akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan pemutusan hubungan kerja (phk)
- Melakukan pemeliharaan serta melakukan upaya menjaga para pekerja beserta keluarga pekerja dari lingkungan sosial yang mana bisa keluarga maupun pekerja mengalami keadaan sakit dan pemutusan hubungan kerja
- Melakukan usaha agar pihak internal perusahaan maupun pengusaha melakukan pertimbangan terhadap tuntutan dan usulan dari serikat pekerja sebelum membuat atau menetapkan kebijakan

Hal ini dikutip dari (*SERIKAT PEKERJA*, n.d.)

Prinsip-prinsip serikat pekerja:

- Bersifat sukarela dan bersifat permanen
Bersifat permanen artinya segala tuntutan yang disampaikan bersifat jangka panjang. Sukarela ditunjukkan dalam aktivitas menerima atau memasukkan anggota dimana pekerja sendiri memiliki harapan berupa tuntutan kepada perusahaan atau pengusaha dimana tuntutan ini harus disampaikan dan didengarkan oleh perusahaan tersebut disini serikat pekerja berperan sebagai media untuk menyalurkan aspirasi dari para anggotanya. Sedangkan arti dari permanen itu sendiri adalah segala bentuk tuntutan yang disampaikan yang bersumber dari para pekerja kepada perusahaan ataupun pengusaha bersifat jangka panjang dan berorientasi kepada masa depan.
- Bersifat mandiri
Serikat pekerja benar-benar harus berdiri sendiri dan terbebas dari segala pengaruh yang bisa mengontrol serikat pekerja bak itu yang bersumber dari pemerintah maupun pengusaha serta partai politik.
- Bersifat demokratis
Serikat pekerja wajib menerapkan sikap demokratis yang berarti serikat pekerja harus bisa menentukan tujuannya apa, bentuk Upaya dari tindakan kegitannya apa, dan juga aksi nyatanya seperti apa.
- Bersifat solidaritas dan satu
Serikat pekerja akan memberikan kekuatan yang utama dalam kesatuan yang satu padu serta solidaritas yang utama dalam perkumpulannya serta setiap anggota yang bergabung kedalam serikat pekerja tersebut hanya memiliki komitmen yang tinggi dari anggotanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan teknik yang dipakai agar bisa mendapatkan informasi untuk keperluan penelitian serta jenis sumber data apa yang memang digunakan untuk bisa menjawab permasalahan yang terdapat dalam suatu penelitian.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dikutip dari buku (*PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN ANTASARI PRESS BANJARMASIN 2011*, n.d.) halaman 59 mendefinisikan bahwa penelitian ini termasuk kedalam penelitian eksploratif dimana penelitian eksploratif sendiri adalah penelitian yang menjelaskan tentang sebuah eksplorasi sebuah fenomena baru yang belum diketahui.

Dalam buku tersebut juga mendefinisikan bahwa metode penelitian yang diaplikasikan yaitu menerapkan pendekatan serta menurut sifatnya peneliti memilih metode non-eksperimen.

Sumber Penelitian

Penulis menggunakan sumber penelitian sekunder dimana sumber yang didapatkan dari penelitian terdahulu bisa bersumber dari artikel, jurnal situs publikasi pemerintah, buku, catatan internal perusahaan ataupun organisasi.

Walaupun penelitian pada kali ini menggunakan sumber data yang sekunder tetapi penelitian kali ini juga sangat efektif dalam memilih ketersediaan data yang ada di sumber karena pada dasarnya tidak semua informasi yang ada di dalam sumber yang ada relevan dengan pembahasan penelitian, terkhusus data sekunder yang tersedia di internet bisa dipertanggungjawabkan dan adapun tidak semua informasi disajikan memiliki informasi yang update sebanding dengan keadaan yang ada di masa sekarang karena bisa saja informasi yang disajikan bersifat usang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Menjaga Hubungan Industrial Yang Harmonis

Hubungan industrial mempelajari dan membahas tentang hubungan antara pengusaha, badan usaha, ataupun perusahaan dengan buruh atau karyawan dimana hubungan tersebut dijalankan untuk memperlancar proses barang dan jasa sebagai produk bisnis dan juga untuk memajukan perekonomian nasional.

Hubungan industrial terdiri atas:

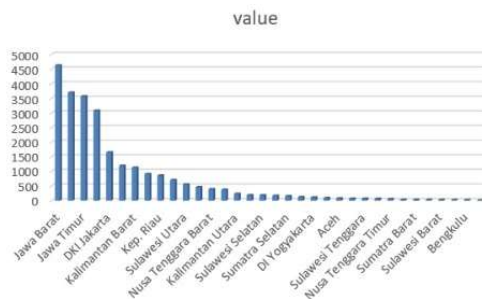
1. Membuat perjanjian kerja bersama (PKB) yang digunakan sebagai asas atau dasar dalam menjalankan praktik hubungan industrial.
2. Menjalankan kewajiban sebagai pekerja atau buruh yang dimana melakukan pekerjaan dan tanggungjawab berdasarkan arahan yang diberikan oleh atasan.
3. Menjalankan kewajiban pengusaha untuk membayar upah, bonus, maupun tunjangan kepada para pekerja yang sesuai dengan yang dituliskan di dalam pkb dimana upah tersebut diberikan perusahaan sebagai bentuk kewajiban kepada karyawan atas imbalan dari tanggung jawab yang dilakukan karyawan,
4. Membahas tentang bagaimana proses pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan.
5. Terakhir, membahas tentang bagaimana Langkah yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bisa dilakukan dengan baik.

Keharmonisan hubungan industrial ini akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan buruh dimana jika proses hubungan industrial terbangun secara baik dan teratur tidak akan menimbulkan perkara yang membuat perselisihan penting sekali agar bisa sama-sama mempertahankan kewajiban masing-masing antara perusahaan dan juga pekerja. Perlu diingat bahwa kewajiban dan hak juga harus seimbang tidak boleh ada yang menonjol satu sama lain jika tercipta hubungan industrial yang harmonis maka akan tercipta keserasian dalam lingkungan pekerjaan yang baik dan juga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang optimal sesuai dengan tujuan utama perusahaan.

Dasar Pelaksanaan Hubungan Industrial

Penerapan hubungan industrial di setiap bangsa dan di setiap negara memiliki landasan filosofis yang unik, dimana hal ini berarti bahwa di setiap sistem penerapan hubungan industrial antar negara juga sangat bervariasi tergantung atau sesuai dengan filosofi dan aturan hukum yang diterapkan di negara itu. Contohnya seperti NKRI sendiri yakni negara Indonesia dimana negara Indonesia ini sangat menjunjung tinggi Pancasila sebagai pedoman kehidupan dalam tanah air dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hal utama dalam membuat hukum yang berlaku di NKRI. Tidak hanya hubungan Industrial, serikat pekerja juga harus didasari oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar.

PHK dan Hubungannya dengan Keharmonisan Hubungan Industrial



Sumber: databoks.katadata.co.id Tahun 2022

Grafik yang disajikan diatas merupakan data jumlah karyawan yang terkena PHK dimana provinsi terbesar yang memang terjadi di wilayah Jawa Barat. Jika angka PHK tinggi maka serikat buruh tidak akan diam saja pasti akan unjuk rasa sebagai aksi protes hal ini dikarenakan pada dasarnya serikat pekerja mempunyai fungsi serta tugas sebagai sarana untuk menjunjung hak-hak sesama pekerja dan membela kepentingan para pekerja beserta keluarga. Sebenarnya tidak masalah apabila perusahaan melakukan phk dengan alasan yang jelas sesuai dengan ketentuan landasan hukum yang berlaku dan juga tidak lupa untuk memberikan hak-hak pekerja yang menjadi korban PHK. Tetapi pada prakteknya sering sekali perusahaan ingkar bahkan tidak memberikan apa yang memang sudah seharusnya diberikan kepada pekerja atau yang memang sudah menjadi hak buruh tersebut hal-hal seperti inilah yang menimbulkan perselisihan antara perusahaan dengan serikat buruh yang mana efek yang dihasilkan yaitu seluruh anggota serikat buruh dari berbagai federasi akan membuat aksi unjuk rasa maupun mogok kerja. Dimana kedua hal ini merupakan aksi protes. Nantinya jika aksi tersebut dilakukan dalam waktu yang relative tidak sebentar akan membuat perusahaan tidak bisa menjual hasil produksi dan juga efeknya akan membuat kelangkaan barang jika barang tidak diproduksi.

Peran Serikat Pekerja dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial dan Menyelesaikan Permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hubungan internal perusahaan sangat umum bila terjadi perselisihan maupun konflik antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan maupun pengusaha. Selain itu, hubungan yang berlangsung antara keduanya sering sekali tidak sinkron yaitu antara buruh dengan pengusaha. Buruh sering sekali ada di posisi yang sering sekali mendapat perlakuan tidak adil karena buruh ada di posisi yang lemah jika dibandingkan dengan posisi perusahaan maupun pengusaha. Hal ini dikarenakan buruh seolah-olah dinilai sebagai budak dan pengusaha sebagai majikan (pandangan di beberapa *mindset*). Secara konsep peran serikat pekerja atau serikat buruh:

1. Bisa berpartisipasi secara aktif dalam segala perumusan sebah kebijakan dan juga keputusan maupun pelaksanaannya baik di tingkat wilayah lokal (masing-masing wilayah dimana serikat pekerja itu berada) maupun nasional;
2. Melakukan perumusan serta memenuhi tugas dan kewajiban baik itu ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri tanpa ada paksaan apapun dan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki standar dan juga kualitas kehidupan para buruh;
3. Berperan serta atas upaya pemantauan dan juga peninjauan ulang kembali dalam usaha penyusunan.

Peran Serikat Pekerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial

1. Menjadikan lembaga yang berperan dalam upaya penyelesaian secara bipartit
Dimana penyelesaian secara bipartit merupakan suatu pihak yang berada di tingkat perusahaan dan dibentuk oleh para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan tersebut.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
PKB merupakan serangkaian perjanjian yang bertujuan guna mempertahankan dan membuat upaya pengembangan bentuk keharmonisan dalam hubungan kerja, usaha dan juga kesejahteraan bersama. Peran yang diinginkan dari adanya organisasi pekerja ini adalah para pekerja secara bersama-sama melakukan penyusunan perjanjian kerja sama ini dan juga harus berdasarkan pada sikap terbuka yang berorientasi pada masa depan, kekeluargaan, harus bermusyawarah, adil juga mufakat, dan yang terakhir tidak lupa harus bertanggung jawab secara penuh atas perjanjian yang sudah dibuat.
3. Mengusulkan pemberian upah secara adil dan layak

Bentuk pemberian upah secara adil dan juga layak merupakan upah yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja yang telah bekerja, telah mengabdikan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, Bentuk pemberian upah yang adil adalah upah yang diberikan kepada pekerja dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan karyawan, pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan dan keterampilan kerja karyawan. Nilai upah sendiri harus bisa menjamin kesejahteraan karyawannya.
4. Membangun upaya komunikasi secara bijaksana dengan pihak eksternal serikat pekerja maupun internal serikat pekerja
Komunikasi yang dimaksud disini adalah serikat pekerja bisa memberikan motivasi yang baik kepada para anggotanya tentang bagaimana cara memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja masing-masing karyawan yang menjadi anggotanya.

Kasus PHK PT Prima Makmur dan Upaya Penyelesaiannya melalui Serikat Pekerja

Kasus ini terjadi pada tanggal 5 Maret 2020 dimana perusahaan secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada beberapa anggota dan pengurus PTP, SBM PT Prima Makmur dengan alasan “penciutan” dimana alasan tersebut dirasa terlalu bersandiwara dan terkesan mengada-ngada penilaian ini karena alasan penciutan sendiri tidak ada dalam aturan ketenagakerjaan. Serikat pekerja dan pihak internal perusahaan melakukan upaya perundingan yang membahas tentang upah pada tahun 2020 dan juga membahas tentang kesejahteraan pekerja PT Prima Makmur. Tetapi kenyataan yang terjadi bukannya permintaan akan tuntutan kesejahteraan diberikan malah beberapa pengurus mendapatkan informasi PHK. Karena adanya keputusan PHK serikat pekerja yang bernama Serikat Buruh Merdeka (SBM) PTP PT Prima Makmur melakukan usaha dan memberikan masukan serta solusi jalan keluar untuk menghindari PHK, karena pada dasarnya masih banyak sekali jalan keluar selain PHK

yang bisa dilakukan seperti, membuat program mutasi ke bagian lain, memberikan penawaran pensiun dini bagi para pekerja yang dinilai memang dinilai sudah memasuki usia yang tidak produktif. Lalu yang membuat serikat pekerja marah yaitu karena usulan yang ditawarkan tidak disetujui dan perusahaan lebih memilih untuk melakukan upaya PHK secara sepihak. Semakin hari semakin tidak direspon usulan yang diberikan serikat buruh maka para buruh akhirnya melakukan aksi mogok kerja.

Upaya mogok kerja dipilih karena tindakan preventif dan persuasif sudah dilakukan. Namun serikat buruh SBM tetap bersikap terbuka dalam berkomunikasi serta beritikad baik kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang untuk melakukan PHK. Ketika tanggal 15 dan 19 April 2020 sebelum upaya mogok kerja terjadi, SBM melakukan upaya komunikasi dengan kedua direktur yang dimana ternyata tidak membuahkan hasil sama sekali PHK pun tetapi dilakukan.

Peran serikat buruh dalam kasus ini yaitu turut aktif dalam upaya menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang dikutip dari (*Peraturan_file_17*, n.d.)

SIMPULAN

Hubungan Industrial ialah hubungan yang mengatur antar karyawan maupun buruh dengan pemberi kerja dalam hal ini pengusaha, perusahaan, maupun badan usaha. Pemberlakuan hubungan industrial ini dalam satu negara dengan negara lain berbeda-beda tergantung bagaimana filosofis dan landasan hukum yang berlaku dalam sebuah negara tersebut. Untuk Indonesia sendiri, landasan implementasi hubungan industrial berdasarkan UUD 1945 dan juga Pancasila sebagai pedoman kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Serikat pekerja memiliki peran yang cukup berpengaruh dalam keberlangsungan keharmonisan hubungan industrial. Serikat pekerja juga harus bersifat mandiri, memperhatikan usulan secara jangka Panjang (permanen), mandiri dan sukarela, serta menjunjung tinggi solidaritas yang satu padu. Ketika pemutusan hubungan kerja diberlakukan maka serikat buruh akan melakukan upaya dalam bentuk persuasif maupun preventif lalu jika kedua upaya tersebut dinilai tidak berhasil maka mogok kerja akan dilakukan sebagai bentuk aksi penolakan terhadap keputusan PHK. Ketika upaya mogok kerja berlangsung sebaiknya serikat buruh tetap harus bersifat terbuka terhadap pihak-pihak yang memang memiliki wewenang dalam melakukan tindakan PHK. Dari sinilah terbukti bahwa peran serikat pekerja ikut serta dan turut aktif dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang berlangsung (termasuk menjalankan peran sebagai lembaga bipartit). Selain itu serikat pekerja berperan dalam upaya membuat dan merumuskan PKB, membangun komunikasi yang baik dalam hal ini bisa antar anggota internal serikat tersebut maupun dengan pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku GATI dan EKO Kependudukan LENGKAP. (n.d.).

Iswadi, U., & Haerani, M. (2020). Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019. *Ekono Insentif*, 14(2), 91–100. <https://doi.org/10.36787/jei.v14i2.291>

PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN ANTASARI PRESS BANJARMASIN 2011. (n.d.).

peraturan_file_17. (n.d.).

SERIKAT PEKERJA. (n.d.).

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003. (n.d.).