

PEDOMAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA



Menurut temuan *International Labour Organization* (ILO) tahun 2012 bahwa, 91% (sembilan puluh satu persen) tempat kerja yang disurvei telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), meskipun 47% (empat puluh tujuh persen) di antaranya masih merupakan replikasi dengan sedikit hak-hak pekerja yang di atur dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Fenomena ini menunjukkan rendahnya posisi tawar serikat pekerja dalam negosiasi dengan pengusaha di seluruh Indonesia. Selain itu, fenomena tersebut juga menuntut agar pekerja meningkatkan kemampuannya dalam bernegosiasi, utamanya dalam upaya pekerja meraih hak-hak normal dan keuntungan (*benefits*) yang dikehendaki.

Temuan tersebut juga menggambarkan bahwa sebagian besar pekerja belum memperoleh perlindungan yang memadai sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan melalui PKB. Dengan demikian, kepentingan-kepentingan dan hak-hak para pekerja pada perusahaan-perusahaan yang belum memiliki PKB banyak terletak pada kebijakan dan keputusan pengusaha atau PP/Peraturan Perusahaan (jika ada dalam perusahaan tersebut). Pada gilirannya, kelemahan dalam pemahaman dan keterampilan tersebut, serta persoalan jumlah dan substansi PKB, akan memengaruhi hubungan kerja pekerja-pengusaha dalam konteks hubungan industrial.

Buku ini membahas dalam perspektif yang komprehensif mengenai substansi PKB, klausul atau muatan PKB, konteks berlakunya PKB dan aspek-aspek lain yang meliputinya yang dipandang mutlak harus dimiliki terutama oleh pekerja.



EMPATDUA MEDIA
SUDHARNO PRATAMA PUBLISHING
Jl. Jendral Mulyo No. 41 Menteng Hilir
Telp: +62 (0)21-573055
Fax: +62 (0)21-548810
E-mail: info@empatdua.com / info@empatdua.com / info@empatdua.com
www.empatdua.com



Ahmad Riski Sritadi

PEDOMAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA



Ahmad Riski Sritadi

PEDOMAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian Kerja Bersama Antara
Pengusaha dan Serikat Pekerja
dalam Perspektif Manajemen
Sumber Daya Manusia



PEDOMAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Sarekat Pekerja
dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

PEDOMAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Sarekat Pekerja
dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Ahmad Rizki Sridadi

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Sarekat Pekerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Copyright © Januari, 2016

Pertama kali diterbitkan di Indonesia dalam Bahasa Indonesia oleh Empatdua. Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Ukuran: 15,5 cm X 23 cm ; Hal: xviii - 194

Penulis:

Ahmad Rizki Sridadi

ISBN: 978-602-95925-6-6

Cover: Dino ; Lay Out: Nur Saadah

Penerbit:

Empatdua Media

Kelompok Penerbit Intrans Publishing

Wisma Kalimetro

Jl. Joyosuko Metro 42 Malang, Jatim

Telp. 0341- 573650; Fax. 0341-588010

Email : redaksi.intrans@gmail.com

intrans_malang@yahoo.com

www.intranspublishing.com

Anggota IKAPI

Distributor:

Cita Intrans Selaras

Pengantar Penulis

Buku-buku rujukan berkaitan dengan hubungan industrial dalam khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia yang berorientasi substantif-konseptual dan kontekstual, hingga buku ini dibuat, masih dipandang kurang. Buku *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama; Perjanjian Kerja bersama Antara Pengusaha dan Sarekat Pekerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia* ini ditulis dan diorganisasikan untuk menambah kepustakaan mengenai ilmu hubungan industrial sehingga dapat menjadi referensi yang melengkapi buku-buku di bidang manajemen sumber daya manusia lainnya.

Substansi pembahasan dalam buku ini meliputi perjanjian kerja bersama yang merupakan salah satu pilar utama hubungan industrial. Buku ini juga disusun berdasarkan proses penelitian yang datadatanya diperoleh melalui studi literatur yang relevan. Materi dalam buku ini lebih bersifat ilmiah (*scientific*) sehingga dosen, mahasiswa pascasarjana, dan mahasiswa sarjana dapat menjadikan buku ini sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian yang mereka lakukan. Meskipun demikian, bukan berarti, pembaca selain dosen dan mahasiswa tidak dapat memanfaatkan buku ini. Buku ini pun dapat digunakan sebagai bahan pengaya wawasan bagi para pegiat di bidang

hubungan industrial di lingkungan ketenagakerjaan pada birokrasi pemerintahan atau pekerja di perusahaan.

Dengan maksud membantu pembaca memudahkan memahami buku ini, penyusunan buku diawali dari Bagian 1 yang memuat latar belakang pentingnya pembahasan topik, berikut permasalahan dan fenomena yang mendasari serta metode penelitian yang digunakan sebagai bagian pokok dan utuh dari dilakukannya penelitian ini. Pada Bagian 2 diberikan penjelasan mengenai pentingnya penghayatan atas aspek filosofis dan perspektif perjanjian kerja bersama. Kedua aspek tersebut memberikan inovasi atas penulisan literatur mengenai perjanjian kerja bersama meskipun aspek berikutnya, yakni tinjauan hukum perdata serta disandingkannya perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja juga membahasnya dari sudut pandang yang relatif berbeda. Selanjutnya, bagian 3 pada intinya menyajikan sudut pandang yang diterapkan terhadap obyek utama pembahasan, yakni perjanjian kerja bersama; tidak hanya dari perspektif hukum ketenagakerjaan nasional, namun juga aspek yuridis ketenagakerjaan internasional. Pada bagian ketiga ini, pembahasan tidak hanya mencakup analisis atas praktik serikat pekerja di Indonesia, tetapi juga dikaji dari sisi praktik serikat pekerja internasional. Setelah upaya mengungkap aspek material-substantif dari perjanjian kerja bersama, dibutuhkan pengetahuan dan wawasan tentang kesesuaian berlakunya perjanjian kerja bersama yang dapat bervariasi menurut tempatnya. Konteks efektifitas perjanjian kerja bersama dipengaruhi oleh multifaktor dari daerah (negara) di mana perjanjian kerja bersama itu berlaku atau hendak diberlakukan, seperti faktor: politik, sosial, ekonomi, dan bahkan hukum negara yang bersangkutan. Bisa jadi konteks berlakunya perjanjian kerja bersama di suatu negara memiliki kemiripan dengan konteks di Indonesia baik itu pada level perusahaan atau industri.

Hendaknya menjadi suatu keutamaan apabila seseorang mau dan mampu menyadari keterbatasan yang dimilikinya, termasuk juga keterbatasan yang melekat pada buku ini. Oleh karena itu, penulis berharap masukan dari berbagai pihak guna perbaikan substansi buku ini. Meskipun demikian, diharapkan buku ini mampu berfungsi sebagai acuan bagi pembaca pada umumnya dan peneliti pada khususnya dalam aktifitas dan studi yang mereka lakukan. Sekaligus penulis

bermaksud, melalui buku ini, memberikan sedikit sumbangsih bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial Indonesia.

Ahmad Rizki Sridadi

Surabaya

Kata Pengantar

Pelaksanaan aktivitas ekonomi tentu saja tidak bisa dilakukan secara sendiri oleh masing-masing orang. Demikian juga dalam kegiatan industrial, semuanya harus dilakukan dalam bentuk kerja sama untuk menimbulkan sinergi dan menghasilkan produk dan atau jasa yang memunyai nilai atau kemanfaatan bagi para pengguna. Kerja sama selalu dianjurkan untuk kebaikan. Kerja sama bisa dilakukan dengan baik, salah satunya harus didasarkan pada kesepakatan bersama. Agar kesepakatan tersebut tidak mudah berubah, maka diperlukan adanya suatu perjanjian pada tahap awal.

Buku ini membahas dan mengulas tentang berbagai perjanjian kerja sama atau kerja bersama, terutama dalam konteks hubungan industrial. Pembahasan berkaitan dengan perjanjian kerja bersama dalam berbagai aspek, yakni; aspek filosofis, aspek hukum, aspek manajemen, dan aspek konseptual. Mengingat kerja bersama merupakan hal yang sangat penting dan tentunya yang harus bekerjasama dalam konteks hubungan industrial adalah para pelaku bisnis dan sumber daya manusia yang mendukung, maka diperlukan pemahaman tentang pentingnya perjanjian kerja bersama, agar tidak terjadi permasalahan yang bisa menghambat berbagai kegiatan khususnya dalam bidang industri.

Buku ini juga membahas tentang muatan perjanjian kerja bersama dari beberapa perspektif, yakni; perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan perspektif hukum ketenagakerjaan internasional. Selain itu juga membahas muatan perjanjian kerja bersama menurut praktik serikat pekerja di Indonesia dan serikat kerja internasional. Selanjutnya, buku ini juga membahas konteks pelaksanaan perjanjian kerja bersama di Indonesia dan kerja bersama antarnegara atau kerja bersama tingkat internasional.

Secara keseluruhan, pembahasan dalam buku ini sangat baik. Mudah-mudahan isi buku ini dapat dengan mudah dimengerti dan dipahami oleh para pembaca, baik yang sedang dalam proses belajar maupun yang sudah terlibat dalam pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan bidang perindustrian. Dengan demikian, akan terwujud kerja bersama dan tolong-menolong dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas di bidang industri, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sangat bernilai dan bermanfaat.

“Tolong-menolonglah (bekerjasamalah) kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong (bekerja sama) dalam berbuat dosa dan pelanggaran”

Muslich Anshori

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

Pengantar Penerbit

Konflik antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha seringkali terjadi. Konflik itu terjadi karena ada salah satu pihak yang merasa dirugikan atau kurang terakomodir haknya. Hal tersebut pada dasarnya bermula pada model perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja. Perjanjian kerja selama ini dinilai lebih menguntungkan pihak pengusaha karena penyusunannya dilakukan sepihak dan sering kali condong pada kepentingan pengusaha. Hal ini bisa merugikan salah satu pihak yakni pekerja/serikat pekerja. Penyusunan perjanjian kerja yang sepihak memungkinkan kurang terakomodirnya kepentingan atau hak-hak dari pekerja. Di sisi lain, permasalahan juga muncul disebabkan pihak pekerja/serikat pekerja kurang memahami akan hak-haknya. Kurang memadainya pemahaman para pekerja tersebut bisa berakibat pada lemahnya posisi tawar pekerja/serikat pekerja dalam bernegosiasi dengan pengusaha. Maka, hadirnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun bersama oleh serikat pekerja dan pengusaha dimaksudkan dapat menyediakan perlindungan dan jaminan keamanan kerja yang lebih pasti bagi kedua pihak, pekerja dan pengusaha.

Namun demikian, meskipun PKB telah dijamin melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kualitas isi PKB masih perlu diuji. Ketimpangan dalam perjanjian bukan hanya soal kurang memadainya pemahaman pengusaha dan pekerja dalam menyusun perjanjian kerja bersama melainkan pula kurangnya pemahaman akan pentingnya perjanjian kerja bersama.

Buku ini mencoba mengupas Perjanjian Kerja Bersama, mulai dari tinjauan filosofis, konseptual, hukum dan manajemen sumber daya manusia, sampai pada muatan atau isi dari perjanjian kerja bersama. Penjelasan yang diperkaya dengan data-data empiris menjadikan buku ini cukup representatif dalam memberikan gambaran kualitas perjanjian kerja bersama di perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Daftar Isi

Pengantar Penulis -- v

Kata Pengantar -- viii

Pengantar Penerbit -- x

Daftar Tabel -- xv

Daftar Gambar -- xvi

Daftar Singkatan -- xvii

Prolog -- 1

Bagian 1: Perjanjian Kerja Bersama: Aspek Filosofis, Hukum, Manajemen, dan Konseptual -- 5

- Aspek Filosofis Perjanjian Kerja Bersama -- 5
- Pemahaman Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama -- 6
- Perjanjian Kerja Bersama: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia -- 7
- Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan Hukum (KUHPerduta) --14
- Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan -- 16
- Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja -- 18
- Perjanjian Kerja -- 18
- Relasi Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja -- 22
- Hirarki Peraturan terkait Ketenagakerjaan yang Berlaku di Perusahaan -- 23
- Konsep Perjanjian Kerja Bersama -- 24
- Perjanjian Pekerjaan (Individual) dan Perjanjian Kolektif: Perspektif *International Labour Organization* -- 28
- Perjanjian Kerja Bersama: Cakupan Isu -- 29
- Pihak-Pihak yang Termasuk dalam Cakupan Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama -- 31
- Perjanjian Kerja Bersama: Persyaratan Formal -- 36
- Proses Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama -- 36

Bagian 2: Muatan Perjanjian Kerja Bersama -- 39

- Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia -- 43
- Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Internasional -- 45
- Menurut Praktik Serikat Pekerja di Indonesia -- 48
- Menurut Praktik Serikat Pekerja Internasional -- 110

Bagian 3: Konteks Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama -- 142

- Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia -- 145
- Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama pada Tingkat Internasional -- 148

Epilog -- 160

Glosarium -- 164

Indeks -- 175

Daftar Pustaka -- 186

Tentang Penulis -- 194

Daftar Tabel

- Tabel 1: Lima gaya Manajemen Hubungan Industrial -- 10
- Tabel 2: Perbandingan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan -- 17
- Tabel 3 : Perbandingan Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja -- 22
- Tabel 4: Persamaan Hak Pekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja -- 35
- Tabel 5: Materi-Materi Umum dalam PKB -- 40
- Tabel 6: Perbedaan antara *Labour Management Council* dan Perundingan Bersama -- 91
- Tabel 7: Kelebihan dan Kekurangan Penerapan *Flexitime* -- 127
- Tabel 8: Perbandingan Klausul-Klausul antara Serikat Pekerja -- 138
- Tabel 9: Jumlah Angkatan Kerja *Part-Time* di UE Tahun 2002 -- 143
- Tabel 10: Persentase Rata-rata Pekerja yang Dilindungi Tawar Menawar Kolektif pada 20 Negara-Negara yang Berhimpun dibawah OECD Periode 1980-2000 -- 148
- Tabel 11: Mekanisme Perluasan Perjanjian Kerja Bersama Berbasis Negara -- 149

Daftar Gambar

- Gambar 1. Jenis Perjanjian Kerja Bersama -- 16
- Gambar 2. Hirarki Peraturan dalam Perusahaan -- 23
- Gambar 3. Pendekatan Manajemen Keselamatan Efektif -- 94
- Gambar 4. Bentuk-Bentuk Perselisihan Industrial -- 122
- Gambar 5. Sarana Pelaksanaan Hubungan Industrial di Indonesia -- 147
- Gambar 6. Kualitas Perjanjian Kerja Bersama di 11 Negara -- 152
- Gambar 7. Model Hubungan Industrial yang Terbuka dan Dinamis

Daftar Singkatan

KUHPerdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PP	: Peraturan Perusahaan
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SLTA	: Sekolah Lanjutan Atas
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
CBA	: <i>Collective Bargaining Agreement</i>
KEP	: Keputusan
MEN	: Menteri
PER	: Peraturan
Permenaker	: Peraturan Menteri Tenaga Kerja
Permenakertrans	: Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
USOPM	: <i>United States Office of Personnel Management</i>
T & E	: <i>Training and Experience</i>
P.T.	: Perseroan Terbatas
SE	: Surat Edaran
SARA	: Suku, Agama, Ras, Antar Golongan
COS	: <i>Check off System</i>
SAW	: Salallahu 'Alaihi Wasallam
THR	: Tunjangan Hari Raya
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
Persero	: Perusahaan Perseroan
JAMSOSTEK	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
TASPEN	: Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri

ASABRI	: Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
ASKES	: Asuransi Kesehatan
UU	: Undang-Undang
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
LKS	: Lembaga Kerjasama
LMC	: <i>Labour Management Council</i>
HIV/AIDS	: <i>Human Immuno Deficiency Virus/ Acquired Immuno Deficiency Syndrome</i>
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SP	: Surat Peringatan
TUC	: <i>Trade Union Congress</i>
OECD	: <i>Organization for Economic Cooperation and Development</i>
ICF	: <i>International Chemical Workers Federation</i>
IAC	: <i>Industrial Arbitration Court</i>

Prolog

Salah satu permasalahan penting dalam hubungan industrial (*industrial relations*, atau dalam beberapa literatur disebut dengan *employee relations*) dan manajemen sumber daya manusia adalah mengenai hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau antara pengusaha dan serikat pekerja. Permasalahan ini tidak hanya terjadi di Indonesia namun juga di negara-negara lain di dunia, baik jika dicermati dari aspek konseptual maupun praktikal. Isu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja berpotensi kuat mengalami penyimpangan. Letak utama penyimpangan umumnya terdapat dalam hal-hal pokok seperti pekerjaan, upah, sarana dan iklim kerja yang melingkupinya. Lazimnya, pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah mempunyai daya tawar yang rendah terhadap pengusaha. Rendahnya posisi tawar pekerja dapat terjadi selain karena kebutuhan pekerja atas lapangan kerja di saat kesempatan kerja menyempit, kohesivitas yang relatif rendah antar pekerja, dan juga akibat tingkat kekuatan tawar-menawar dan kebijakan manajemen dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang mewarnai hubungan kedua pihak.

Pilihan pekerja untuk mengusahakan kepentingannya secara individual dan menghindari dari upaya mengorganisasikan dirinya secara kolektif di perusahaan dapat dimanfaatkan manajemen untuk

memusatkan kewenangannya secara sepihak, tidak hanya pada perencanaan kebijakan, program, dan strategi organisasi perusahaan, namun juga pada eksekusi, dan pengendalian arah gerak perusahaan. Selanjutnya, manajemen dapat menerapkan kebijakan keras (*hard*) untuk menekan, tidak mengakui, dan menolak negosiasi (tawar-menawar kolektif) dengan serikat pekerja (Leat, 2007: 320).

Oleh karena itu, agar penyimpangan dan persoalan kerja berkurang maka hubungan kerja yang ada perlu diperkuat dengan perjanjian kerja (bersifat individual). Namun jenis perjanjian kerja tersebut masih menyisakan permasalahan, antara lain karena sifatnya yang individual cenderung menciptakan kondisi yang berat sebelah sehingga relatif menguntungkan manajemen. Selain itu, perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang memungkinkan isi perjanjian condong berpihak kepada pihak yang membuatnya sehingga lebih membatasi kepentingan pekerja.

Terkait permasalahan tersebut, hadirnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun bersama oleh serikat pekerja dan pengusaha dimaksudkan dapat menyediakan perlindungan dan jaminan keamanan kerja yang lebih pasti bagi kedua pihak, pekerja dan pengusaha. Terlebih keberadaan PKB telah dijamin melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama jika dalam perusahaan terdapat serikat pekerja yang menghendaki disusunnya PKB. Kebersamaan dalam menyusun PKB timbul karena manajemen menggunakan pandangan *collectivism* yang mana menurut Purcell dalam Leat (2007:330) manajemen mendukung serikat pekerja sebagai organisasi yang merepresentasikan pekerja.

Sementara itu, terkait kualitas PKB menurut kajian yang dilakukan Syamsuddin (2012) menunjukkan bahwa 48% (empat puluh delapan persen) dari 118 (seratus delapan belas) PKB yang menjadi sampel memiliki isi yang belum mencerminkan isi dari peraturan-peraturan yang sepatutnya diatur dalam PKB. Hal tersebut mengindikasikan pemahaman anggota serikat pekerja dan kemampuan mereka dalam penyusunan PKB belum memadai. Selain itu, dari kajian tersebut ditemukan bahwa PKB yang ada pada dasarnya masih bersifat formalitas, belum memberikan manfaat bagi pekerja, dan belum efektif sebagai sarana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Hal tersebut diperkuat oleh temuan yang sama

mengenai jumlah PKB yang tidak setara dengan jumlah perusahaan yang ada di Indonesia.

Dengan kata lain, pemahaman tentang norma dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, persyaratan kerja, dan hukum perjanjian belum sepenuhnya dipahami oleh pengusaha dan pekerja, termasuk rendahnya teknis pembuatan PKB. Temuan lainnya adalah bahwa dari PKB yang muatannya diambil dari peraturan-peraturan yang relevan, sebagian besar muatannya mengatur persyaratan kerja baru, yang mana hal ini menegaskan adanya keseimbangan dalam pelaksanaan perundingan PKB. Selain itu, PKB yang ada masih bersifat formalitas dan belum berdampak positif bagi pekerja sehingga belum efektif sebagai sarana penciptaan ketenangan industrial yang dibuktikan dari tidak sebandingnya PKB dengan jumlah perusahaan. Temuan ILO (2011) mencatat dari 208.637 perusahaan yang terdaftar di Indonesia, hanya 10.959 yang telah mendaftarkan PKB-nya, yang mana kerap kali PKB ini memberikan keuntungan di bawah dari yang diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. sebagai contoh di provinsi Jawa Timur sendiri terdapat kesenjangan dalam praktik antara realisasi jumlah PKB dan PP dengan potensinya yang dapat diidentifikasi dan diterbitkan oleh pengusaha dan serikat pekerja sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Kondisi Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan sebagai Sarana Hubungan Industrial di Jawa Timur Periode 2009-2011

SARANA/ TAHUN	2009		2010		2011	
	Potensi	Realisasi (%)	Potensi	Realisasi (%)	Potensi	Realisasi (%)
Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2.453	837 (34%)	2.453	1.976 (81%)	NA	418
Peraturan Perusahaan (PP)	11.764	4.125 (35%)	11.764	5.184 (44%)	NA	1.601

Sumber: Diolah dari Laporan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Propinsi Jawa Timur Tahun 2009 dan 2010 serta Data Perkembangan PKB dan PP Kabupaten/Kota di Jawa Timur 2010 s.d. 2012

Menurut temuan *International Labour Organization* (ILO) tahun 2012, 91% (sembilan puluh satu persen) tempat kerja yang disurvei

telah memiliki PKB meskipun 47% (empat puluh tujuh persen) di antaranya masih merupakan replikasi dengan sedikit hak-hak pekerja yang diatur dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Fenomena ini menunjukkan rendahnya posisi tawar serikat pekerja dalam negosiasi dengan pengusaha di seluruh Indonesia. Selain itu, fenomena tersebut juga menuntut agar pekerja meningkatkan kemampuannya dalam bernegosiasi, utamanya dalam upaya pekerja meraih hak-hak normatif dan keuntungan (*benefits*) yang dikehendaki. Selain itu, temuan tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pekerja belum memperoleh perlindungan yang memadai sebagaimana yang diamanahkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui PKB sehingga kepentingan-kepentingan dan hak-hak para pekerja pada perusahaan-perusahaan yang belum memiliki PKB banyak terletak pada kebijakan dan keputusan pengusaha atau PP/Peraturan Perusahaan (jika ada dalam perusahaan tersebut). Pada gilirannya, kelemahan dalam pemahaman dan keterampilan tersebut, serta persoalan jumlah dan substansi PKB, akan memengaruhi hubungan kerja pekerja-pengusaha dalam konteks hubungan industrial. Oleh karenanya, penguasaan terhadap substansi, klausul/muatan PKB, konteks berlakunya PKB dan aspek-aspek lain yang meliputinya dipandang mutlak dimiliki.

Bagian Satu

Perjanjian Kerja Bersama: Aspek Filosofis, Hukum, Manajemen, dan Konseptual

Pemaknaan seseorang mengenai sesuatu hal dapat membawa kepada perbedaan atau persamaan persepsi dan pemahaman. Adanya kesamaan atas sesuatu hal tersebut, misalnya, paling tidak tergantung pada beberapa hal, yakni: kesamaan cara pandang, kesamaan obyek yang dipandang, dan pengalaman serta pengetahuan yang orang tersebut telah punyai sebelumnya. Demikian pula halnya dengan pemaknaan tentang PKB. Beraneka aspek dapat memengaruhi pemahaman seseorang mengenai apa yang dimaksud dengan PKB. Pengenalan terhadap sejumlah aspek tersebut dapat membuka pemahaman dan makna yang relatif memadai terhadap PKB. Pembahasan berikut mengungkap aspek filosofis, hukum, dan konsep tentang PKB. Yang terakhir, konsep PKB, terutama mengenai definisi PKB, perbedaan PKB dengan jenis perjanjian kerja lainnya, pihak yang dicakup oleh PKB, dan pembahasan ringkas tentang proses pembuatannya.

Aspek Filosofis Perjanjian Kerja Bersama

Ulasan aspek filosofis terhadap suatu persoalan tidak dapat dilepaskan dari pembahasan sudut pandang ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Sisi ontologi dari suatu obyek menawarkan ilmu mengenai obyek yang akan menjadi materi atau bahan kajian atau dengan kata lain terdapat suatu permasalahan (*problem*) terkait suatu obyek.

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

Dikaitkan dengan perjanjian kerja bersama (PKB), ontologi menerangkan bahwa PKB adalah obyek, hasil, dan persoalan yang di-dekati dari kemampuan dan kesadaran manusia (indera manusia) yang meliputi daya pikir (kognitif), daya rasa (afektif), dan hasrat atau kemauan (konatif) terhadap sesuatu yang mendasari hubungan kerja. Epistemologi mencakup ilmu tentang cara berpikir untuk menemukan jawaban atas suatu persoalan.

Terkait pembahasan ini, epistemologi ditujukan untuk mengkaji PKB melalui pemikiran dan metode berpikir yakni deduksi dan induksi yang diupayakan oleh serikat pekerja dan pengusaha sebagai alat (*tool*) untuk menyelesaikan persoalan kerja. Sedangkan aksiologi secara umum berarti ilmu mengenai kegunaan dari pencapaian terhadap penguasaan ilmu. Mengenai PKB, tinjauan aksiologi menjelaskan bahwa manusia (dalam hal ini pekerja dan pengusaha) berupaya memperoleh manfaat, kegunaan, dan hasil secara substansial dan instrumental dari aktifitasnya menyusun dan melaksanakan PKB di perusahaan untuk mencapai keharmonisan kerja dan kesejahteraan pengusaha, pekerja, anggota keluarga pekerja, dan anggota masyarakat lainnya.

Pemahaman Pentingnya Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama atau juga dikenal dengan ringkasan PKB, pada dasarnya merupakan perjanjian yang dibuat oleh 2 (dua) pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 (satu) perusahaan. Keberadaannya menjadi penting karena ia merupakan sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah bersama. PKB juga mengatur hal-hal pokok berupa kondisi kerja dan persyaratan kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja. Terlebih, ia juga mampu meningkatkan hubungan pekerja-pengusaha, mencegah penyimpangan oleh pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan di antara pekerja-pengusaha.

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

Selain argumen tersebut, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) secara implisit memuat alasan-alasan normatif pentingnya keberadaan PKB di perusahaan (epistemologi), yang mana PKB:

1. Mendasari hubungan kerja pekerja-pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (pasal 1 angka 15);
2. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak (pasal 1 angka 21);
3. Mendudukan dan menegaskan posisi yang setara antara pekerja dan pengusaha karena ia merupakan hasil perundingan (pasal 1 angka 21) dan musyawarah (pasal 116) kedua pihak tersebut;
4. Merupakan sarana melaksanakan hubungan industrial (pasal 103 huruf f);
5. Merupakan dasar dan kewajiban bagi serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha untuk melaksanakannya (pasal 126);
6. Merupakan pedoman bagi pembuatan perjanjian kerja (pasal 127).

Dengan memahami nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB. Di samping sejumlah argumen urgensi hadirnya PKB, Budiarti (2012) menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB:

1. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;
2. Mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja;
3. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja

Perjanjian Kerja Bersama: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian ini memusatkan pembahasan mengenai pandangan manajemen sumber daya manusia sebagai disiplin ilmu terhadap hubungan pihak manajemen terhadap pekerja atau serikat pekerja berkenaan dengan PKB, proses yang mendasari pembentukan PKB berikut faktor-faktor yang memengaruhinya. Sebagai awalan, untuk memahami pembentukan PKB sebagai hasil dari proses hubungan

Bagian Dua

Muatan Perjanjian Kerja Bersama

Tinjauan terhadap muatan PKB dapat dicermati dari berbagai sudut pandang, yakni: hukum ketenagakerjaan nasional dan aspek internasional. Beragamnya sudut pandang tersebut dimaksudkan untuk memperkaya referensi serikat pekerja dan pengusaha mengenai materi-materi yang hendak atau tidak diajukan dalam rangkaian negosiasi melalui model perbandingan dan penyandingan. Cakupan muatan PKB juga ditentukan oleh isu-isu yang didiskusikan oleh dan banyak dipengaruhi kekuatan yang berasal dari pihak manajemen dan serikat pekerja maupun pengaruh dari Pemerintah dan faktor ekonomi (Cordova, 1982:233). Selain itu, pemaparan dari beragam aspek ini dapat ditujukan untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan serikat pekerja dan pengusaha tentang hal-hal yang seharusnya menjadi muatan PKB.

Pada sisi lain, tinjauan ini tidak bermaksud mengungkap kelemahan suatu sudut pandang atau aspek tertentu dibandingkan dengan sudut pandang atau aspek lain utamanya perihal muatan PKB. Hal ini dikarenakan ragam muatan PKB lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti:

- a. Ukuran perusahaan;
- b. Jenis industri dari perusahaan tersebut;

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

- c. Kemampuan dan kemauan serikat pekerja saat negosiasi;
- d. Kemampuan dan kemauan pengusaha saat negosiasi;
- e. Kebutuhan serikat pekerja;
- f. Kebutuhan pengusaha;
- g. Regulasi nasional; dan
- h. Situasi mikro dan makro ekonomi nasional.

Oleh karena PKB yang menjadi obyek studi ini lebih berorientasi nasional, maka pemaparan muatan PKB berikut dikaji dari perspektif konseptual dan tidak dapat dilepaskan dari sudut pandang normatif dan pengaturan klausul/muatan PKB dari serikat pekerja di luar Indonesia (internasional). Menurut sejumlah pakar, materi-materi pokok yang lazim dimasukkan dalam *labor agreement* (baca: PKB) disebutkan dalam tabel berikut:

Materi-Materi Umum dalam PKB

NO.	MATERI	NO.	MATERI
1.	Tujuan perjanjian (<i>Purpose of agreement</i>)	11.	Uang pisah (<i>Separation allowance</i>)
2.	Klausa non-diskriminasi (<i>Non-discrimination clause</i>)	12.	Senioritas (<i>Seniority</i>)
3.	Hak-hak manajemen (<i>Management rights</i>)	13.	Papan buletin (<i>Bulletin boards</i>)
4.	Pengakuan Serikat Pekerja (<i>Recognition of the union</i>)	14.	Pensiun dan asuransi (<i>Pension and insurance</i>)
5.	Upah (<i>Wages</i>)	15.	Keamanan (<i>Safety</i>)
6.	Insentif (<i>Incentives</i>)	16.	Prosedur keluhan (<i>Grievance procedure</i>)
7.	Jam kerja (<i>Hours of work</i>)	17.	Ketiadaan Mogok dan Penutupan Perusahaan (<i>No-strike or lock-out clause</i>)
8.	Hari libur (<i>Vacations</i>)	18.	Definisi-definisi (<i>Definitions</i>)
9.	Ijin sakit dan ijin tidak masuk kerja (<i>Sick leave and leaves of absences</i>)	19.	Masa berlaku perjanjian (<i>Terms of contract [dates]</i>)
10.	Tata tertib (<i>Discipline</i>)	20.	Lampiran (<i>Appendices</i>)
Sumber: Mathis dan Jackson (2010: 565)			
1.	Ketentuan-ketentuan awal (<i>preliminary provisions</i>)	6.	Ketentuan jaminan sosial (<i>Social security provisions</i>)
2.	Persyaratan kerja (<i>Working conditions</i>)	7.	Manfaat lainnya termasuk ijin untuk kerabat, bonus hari raya agama, dan kesehatan (<i>Other fringe benefits</i>)

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

			<i>including dependents' allowance, christmas bonuses, medical, dan dental plans)</i>
3.	Ketentuan lain terkait hubungan kerja (<i>other terms and conditions relevant to the employment relationship</i>)	8.	Kualitas hidup (<i>Quality of life matters, including participation</i>)
4.	Persoalan manajemen yang secara tidak langsung mempengaruhi persyaratan kerja (<i>management questions indirectly affecting conditions of employment</i>)	9.	Ketentuan mengenai hubungan antara para pihak yang berkontrak (<i>Regulation of relations between the contracting parties</i>)
5.	Ketentuan layanan sosial, kesejahteraan, dan hal lainnya terkait kondisi kehidupan pekerja (<i>provision of social services, welfare measures, and other matters affecting the workers' conditions of life</i>)	10.	Ketentuan terkait administrasi persetujuan (<i>Provisions regarding the administration of agreements</i>)

Sumber: Cordova (1982: 233)

PKB terbagi atas perjanjian prosedural dan perjanjian substantif

	Perjanjian Prosedural		Perjanjian Substantif
1.	Pembukaan, memuat tujuan perjanjian	1.	Gaji atau upah kerja
2.	Pernyataan tentang pengakuan serikat pekerja dengan hak tawar menawar kolektif	2.	Jam kerja
3.	Pernyataan tentang prinsip umum (misalnya, klausul mogok kerja dan pelaksanaan keputusan tertentu berdasarkan kesepakatan bersama)	3.	Hari libur
4.	Pernyataan tentang fasilitas kepada serikat pekerja (misalnya, mengadakan kegiatan serikat pekerja)	4.	Lembur kerja
5.	Pembentukan komite negosiasi bersama	5.	Pengaturan fleksibilitas
6.	Prosedur tawar menawar kolektif atau penyelesaian masalah	6.	Tunjangan
7.	Prosedur pengakhiran PKB	7.	Aspek-aspek lainnya tentang ketentuan dan kondisi kerja

Sumber: Armstrong (2006: 784)

Bagian Tiga

Konteks Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama

Kerap kali, suatu peraturan yang diberlakukan kurang efektif atau lemah dalam hal kemanfaatannya sebagaimana dimaksudkan dari tujuan disusunnya suatu peraturan. Hal-hal tersebut dapat terjadi sebagai akibat pelaksanaan suatu peraturan tanpa melalui eksperimen penerapan (*pilot project*) terlebih dulu. Atau dapat pula, kurang efektifnya suatu penerapan suatu peraturan diakibatkan oleh rendahnya perhatian terhadap faktor-faktor di daerah atau lokasi setempat dimana peraturan tersebut berada dan diberlakukan seperti budaya, pranata sosial, nilai-nilai, dan norma-norma masyarakat termasuk. Dengan kata lain, pembuatan dan penerapan suatu peraturan cenderung abai terhadap aspek kontekstual yang pada tingkat tertentu sanggup memberi makna terhadap keberadaan dan keberlakuan suatu peraturan tersebut dalam hal ini PKB. Pengutamaan konten dengan pengabaian konteks justru dapat membuat PKB cenderung tidak mewakili aspirasi, suara nurani, dan kepentingan para pekerja dan pengusaha.

Perkembangan isu ketenagakerjaan acap tidak dapat dilepaskan dengan perubahan dan laju diskursus di luar ketenagakerjaan itu sendiri seperti hukum, politik, dan ekonomi. Pada saat yang sama perkembangan ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia relatif banyak dipengaruhi oleh perkembangan situasi hukum, politik, dan ekonomi

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

di luar Indonesia. Perkembangan tersebut mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, terutama dalam pembahasan ini adalah konsep hukum pekerja (*legal concept of workers*) dan timbulnya bentuk-bentuk baru pekerjaan (*new forms of work/employment*).

Hukum yang mengatur pekerja dapat berbeda-beda antara satu negara dengan negara lain karena beberapa hal, yakni: konteks (*context*) di mana hukum tersebut berlaku, kebijakan-kebijakan (*policies*) yang hendak diraih, kontrak pekerjaan (*contract of employment*) dan pengabdian (*subordination*) sebagai kriteria yang menjadi perhatian (Bercusson, 1996:418). Masih menurutnya, pekerja di bawah hukum ketenagakerjaan semacam itu merupakan objek perpajakan (*object of taxation*), subjek jaminan sosial (*subject of social security*), mendapat jaminan regulasi kesehatan dan keselamatan kerja (*legislation on health and safety*), anggota dari serikat pekerja (*trade union*), dan terikat dengan pemberi kerja dari suatu kontrak jasa (*contract of service*).

Situasi yang berkembang saat ini tidak hanya membawa kepada perbedaan konsep hukum tentang pekerja. Situasi tersebut mengarah pada timbulnya bentuk-bentuk baru tentang pekerjaan. Berbagai bentuk baru tentang pekerjaan hingga batas tertentu memperoleh tinjauannya, menurut Bercusson (1996:418) dari praktisi hukum (*labour lawyer*), ahli hubungan industrial (*industrial expert*), dan ahli ekonomi (*economist*).

Ia melanjutkan, dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, pusat perhatian tentang bentuk baru pekerjaan terletak pada pekerjaan yang lazim (*typical employment*) dan tidak lazim (*atypical employment*), yakni antara kontrak pekerjaan yang standar dibandingkan dengan misalnya pekerja paruh waktu (*part time*), pekerja lepas (*casual*), pekerja waktu tertentu (*fixed term*), pekerja mandiri (*self-employed*) atau *independent*).

Jumlah Angkatan Kerja *Part-Time* di UE Tahun 2002

Negara	Persentase	Negara	Persentase
Yunani	4.5	Austria	18.9
Spanyol	8.0	Belgia	19.4
Italia	8.6	Denmark	20.6
Portugal	11.3	Jerman	20.8
Luksemburg	11.7	Swedia	21.4
Finlandia	12.4	Inggris	25.0
Prancis	16.2	Belanda	43.8
Irlandia	16.5	Rata-rata UE	18.2

Sumber: Torrington et al., 2005:109

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

Berikutnya, dari perspektif hubungan industrial memusat pada konteks fleksibilitas pasar tenaga kerja (*labour market flexibility*) dalam hubungannya secara eksternal dan internal sebagai bagian dari fleksibilitas strategi pemberi kerja (*employer*). Secara eksternal, strategi yang digunakan pekerja untuk mengubah jumlah dan tipe hubungan pekerja dengan perusahaan sebagai fleksibilitas respon terhadap perubahan kondisi pasar. Sedangkan secara internal, strategi yang sama mengarah kepada perubahan tugas pekerja dalam memenuhi permintaan pasar.

Literatur ekonomi memandang berbeda dan terpisah dengan perspektif hukum ketenagakerjaan dan perspektif hubungan industrial mengenai bentuk-bentuk baru pekerjaan. Karenanya, perspektif ekonomi menilainya sebagai segmentasi pasar tenaga kerja (*segmentation of labour market*) yang mengkaji pembelahan angkatan kerja antara: pemberi kerja besar (*large employers*) dan pemberi kerja kecil (*small employers*), pekerja dengan serikat pekerja (*unionised*) dan pekerja tanpa serikat pekerja (*non-unionised*), perusahaan dengan teknologi maju (*advanced*) dan perusahaan dengan teknologi rendah (*low*), dan sektor dengan upah rendah (*low-paying*) dan sektor dengan upah tinggi (*high-paying*).

Mengenai isu bentuk-bentuk baru pekerjaan terkait dengan PKB, Bercusson (1996:421-422) mencontohkan negara Skandinavia, yang mana PKB (*collective agreement*) selain mencakup jenis pekerja tetap (*typical worker*, pekerja berketerampilan rendah) juga mengakomodasi pekerja paruh waktu (*a typical worker*, umumnya pekerja dengan kualifikasi tinggi) sehingga hampir 90% pekerja terikat dengan serikat pekerja. Bahkan di Denmark, menurutnya serikat pekerja (dan PKB) pun memasukkan pekerja paruh waktu (umumnya perempuan) bersama dengan pekerja tetap karena dengan cara ini serikat pekerja tetap dapat mengendalikan dan mengatur mereka (pekerja perempuan paruh waktu dan pekerja laki-laki) daripada mereka berada di bawah pasar tenaga kerja tanpa kontrol serikat pekerja (*non-unionised*).

Peran negara pun dapat memengaruhi berjalannya hubungan industrial ke arah terwujudnya PKB melalui sistem regulasi yang dirancang. Hall dan Gold dalam Leat (2007:132) mengelompokkan peran negara dalam membentuk sistem regulasi mengenai hubungan industrial ke dalam tiga sistem:

GLOSARIUM

Ahli keselamatan kerja adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang ini.

Aksiologi adalah ilmu mengenai kegunaan dari pencapaian terhadap penguasaan ilmu.

Alat pemadam api ringan adalah perangkat penting yang dibutuhkan suatu pihak mengingat kerap terjadi kebakaran yang menghancurkan sebagian atau seluruh bangunan.

Anggota serikat pekerja adalah anggota dari suatu serikat pekerja yang berstatus sebagai pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Catatan/rekaman penyelesaian adalah prosedur yang disusun secara sistematis guna menghimpun informasi mengenai pelatihan, pendidikan, pengalaman, dan pencapaian terkait kompetensi pekerjaan yang penting yang didasarkan pada perilaku masa lampau untuk menentukan konsistensi perilaku.

Dialog sosial adalah diskusi, konsultasi, negosiasi, dan tindakan bersama yang melibatkan organisasi-organisasi yang berasal dari 2 pihak baik itu para pengusaha dan para pekerja pada tingkat industri untuk mempertemukan perbedaan terkait pekerjaan melalui pertukaran informasi.

Discriminatory term adalah suatu ketentuan yang berkaitan dengan ras, warna kulit, jenis kelamin, usia, ketidakmampuan fisik, status perkawinan, tanggung jawab keluarga atau karir, kehamilan, agama, orientasi politik, dan asal-usul seseorang.

Epistemologi adalah ilmu tentang cara berpikir untuk menemukan jawaban atas suatu persoalan.

Evaluasi pelatihan dan pengalaman adalah metode sistematis untuk mengukur informasi yang bersumber dari pengalaman masa lampau, pendidikan, dan pelatihan seseorang berdasarkan analisis pekerjaan (*job analysis*).

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

Free-riders adalah mereka yang bukan anggota serikat pekerja namun dilindungi dan diatur oleh seluruh klausul PKB sebagaimana perlindungan dan pengaturan yang dikenakan kepada pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja.

Hubungan kerja adalah hubungan mengenai pekerjaan yang berdimensi individual yakni apabila berkaitan dengan perjanjian perorangan masing-masing pekerja dengan pengusaha, dan berdimensi kolektif menjelaskan hubungan pengusaha dengan serikat pekerja atau organisasi lain yang berada dalam perusahaan yang bersangkutan.

Individualisme adalah pandangan yang berlaku dalam suatu organisasi yang menekankan tingkat kedalaman atau bobot orientasi manajemen terhadap isu-isu terkait individu pekerja.

Istirahat panjang adalah istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh setelah masa kerja 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama.

Iuran serikat pekerja adalah bentuk kontribusi langsung pekerja kepada serikat pekerja melalui pemungutan sebagian dari gaji atau upah secara periodik (misalnya bulanan) oleh pengusaha atas nama serikat pekerja.

Jaminan hari tua adalah jaminan yang disediakan bagi peserta pembayar iuran dengan tujuan memastikan agar peserta memperoleh uang tunai (manfaat) saat memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia, termasuk bagi ahli waris yang sah dari peserta tetap menerima manfaat jaminan hari tua, yang pembayarannya diberikan kepada peserta setelah masa kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.

Jaminan kecelakaan kerja adalah jaminan yang diberikan kepada seseorang pembayar iuran yang mana jaminan ini menjamin pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau menjalani sakit akibat kerja dengan menerima pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai, termasuk kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau cacat berupa uang tunai, dimana jaminan kecelakaan kerja ini disediakan oleh fasilitas kesehatan Pemerintah atau swasta yang telah memenuhi persyaratan dan bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

Jaminan kematian adalah bagian dari jaminan sosial yang diselenggarakan dengan tujuan memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia, yakni peserta pembayar iuran, berupa uang tunai paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui BPJS, yang mana iuran jaminan kematian ini ditanggung oleh pemberi kerja.

Jaminan pensiun adalah jaminan yang disediakan bagi pekerja pembayar iuran atau ahli warisnya, yang bertujuan mempertahankan derajat kehidupan layak ketika peserta usia pensiun atau mengalami cacat total tetap, yang dibayarkan berkala setiap bulan setelah masa iuran mencapai minimal 15 (lima belas) tahun.

Keamanan adalah suatu keadaan dimana karyawan dan fasilitas organisasi terlindungi.

Keberatan adalah bentuk lain dari keluhan yang disampaikan oleh seorang atau lebih pekerja kepada atasannya terdekat secara langsung.

Keluhan adalah bentuk pernyataan ketidakpuasan atau keberatan yang disampaikan seorang pekerja yang biasanya terkait dengan pelaksanaan dan pemahaman terhadap suatu hak atau prosedur, ketentuan, kebiasaan, perjanjian kerja, atau praktik kerja.

Kesehatan adalah suatu keadaan umum dari terjaminnya kesejahteraan fisik, mental, dan emosional.

Keselamatan adalah jaminan atas kesejahteraan fisik orang-orang.

Kesepakatan kerja bersama adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Ketentuan prosedural adalah untuk mewujudkan ketenangan industrial melalui penekanan pada pengaturan perilaku dalam rangka melaksanakan tawar-menawar kolektif guna menyelesaikan perselisihan dan pelaksanaan PKB itu sendiri.

Ketentuan substantif adalah ketentuan yang ditujukan untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban (*rights and obligations*) dalam bentuk PKB.

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pekerja yang mencakup sejumlah elemen kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kolektivisme adalah pandangan yang berlaku dalam suatu organisasi yang menggambarkan derajat atau jangkauan pihak manajemen melibatkan organisasi pekerja secara bersama sebagai perwakilan.

Konflik kepentingan adalah suatu perselisihan yang terjadi ketika suatu pihak yang diatur dalam PKB mempunyai kepentingan yang sama untuk 2 (dua) atau lebih urusan atau hal-hal yang berbeda dan tidak jarang berlawanan sehingga menimbulkan pertentangan yang tidak perlu dalam diri pihak tersebut yang mengakibatkan kerugian secara potensial atau aktual bagi diri sendiri atau pihak lain.

Labour-Management Council adalah suatu badan sukarela yang terdiri dari perwakilan para pekerja dan manajemen yang secara bersama-sama mengadakan pertemuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan dan keperluan bersama.

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 bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lex superior derogat legi inferiori adalah hukum dengan tingkatan yang lebih tinggi mengalahkan hukum yang tingkatannya lebih rendah.

Management prerogative adalah segala sesuatu terkait urusan, keputusan, kebijakan perusahaan menjadi domain manajemen.

Management rights adalah seluruh keputusan manajemen mengenai lingkungan kerja, termasuk pengawasan pekerja, pengendalian produksi, penetapan prosedur dan ketentuan kerja, memberikan tugas, dan menyediakan sarana dan perlengkapan kerja

Objectionable term adalah suatu ketentuan yang membuka adanya pertentangan dengan perlindungan umum menurut Undang-Undang yang berlaku atau adanya pembayaran jasa negosiasi.

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

Ontologi adalah ilmu mengenai obyek yang akan menjadi materi atau bahan kajian atau dengan kata lain terdapat suatu permasalahan.

Pegawai pengawas adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pembayaran adalah bagian dari imbalan (*reward*) dan mempunyai banyak arti, yakni: transaksi (imbalan bagi pekerja atas dedikasi, kompetensi, keterampilan, dan waktu yang telah diberikannya), simbol status, kelas sosial, dan persepsi pekerja terhadap nilai dari pekerjaannya.

Pemeriksaan referensi adalah uji yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa lalu seseorang melalui pihak lain yang dekat, mengetahui, atau pernah bekerja dengannya

Pengakuan adalah situasi dimana pengusaha melakukan tawar-menawar kolektif dengan perwakilan serikat pekerja, baik berdasarkan perjanjian tertulis atau menurut praktik dan kebiasaan, mengenai beberapa atau seluruh hal-hal berikut: ketentuan dan persyaratan kerja, atau kondisi fisik dimana pekerja dapat melakukan pekerjaannya, pelaksanaan atau non pelaksanaan, pengakhiran atau penundaan kerja atau kewajiban kerja dari satu atau lebih pekerja, alokasi kerja atau kewajiban kerja diantara para pekerja atau kelompok kerja, hal-hal terkait disiplin, keanggotaan atau bukan keanggotaan dari serikat pekerja, fasilitas bagi para pengurus serikat pekerja; dan mekanisme negosiasi, konsultasi, atau prosedur lainnya atas hal-hal yang belum ditentukan, termasuk pengakuan (asosiasi) pengusaha bagi serikat pekerja yang dinilai dapat mewakili pekerja dalam negosiasi atau konsultasi.

Pengurus adalah orang yang mempunyai tugas langsung suatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau 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.

Penilaian adalah salah satu tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen sebagai upaya mengidentifikasi kesesuaian kondisi *existing* kinerja individu dengan kondisi yang diharapkan (yang telah ditentukan menurut standar kinerja).

Penilaian personalia adalah tiap metode pengumpulan informasi mengenai perorangan dengan tujuan pembuatan keputusan seleksi.

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Perjanjian gaya baru adalah perjanjian yang mengandalkan prosedur tawar-menawar kolektif dan penyelesaian masalah berbasis pengakuan dan penerimaan masing-masing hak, guna menuntaskan isu-isu dalam perjanjian substantif.

Perjanjian *greenfields* adalah suatu perjanjian perusahaan yang terkait dengan perusahaan baru milik (para) pengusaha sebelum para pekerja tersebut dipekerjakan.

Perjanjian kemitraan adalah perjanjian yang mana kedua pihak, serikat pekerja dan manajemen, sepakat untuk bekerjasama untuk mewujudkan iklim dan hubungan industrial yang lebih tenang bagi kemanfaatan kedua pihak.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian.

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,

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian kolektif adalah seluruh perjanjian tertulis mengenai persyaratan kerja dan ketentuan pekerjaan yang disusun antara seorang pengusaha, suatu kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pekerja, di satu sisi, dan satu atau lebih organisasi perwakilan pekerja, atau tiadanya organisasi tersebut, perwakilan pekerja yang dipilih secara patut dan diberi kewenangan oleh mereka menurut hukum dan ketentuan nasional.

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan atau merupakan perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian perusahaan adalah suatu perjanjian yang dibuat pada tingkat perusahaan oleh (para) pengusaha dan pekerjanya melalui tawar-menawar kolektif dengan itikad baik.

Perjanjian perusahaan jamak adalah suatu perjanjian yang dibuat antara dua atau lebih pengusaha (yang keseluruhannya bukan pengusaha kepentingan tunggal) dan pekerja yang bekerja pada saat perjanjian dibuat dan yang dicakup oleh perjanjian tersebut.

Perjanjian perusahaan tunggal adalah suatu perjanjian yang dibuat antara satu atau lebih pengusaha kepentingan tunggal dengan para pekerja yang bekerja pada saat perjanjian dibuat dan yang dicakup oleh perjanjian tersebut.

Perjanjian tenaga kerja adalah perjanjian yang dibuat dengan perwakilan pekerja, yang diatur dalam regulasi waktu kerja (*working time regulation*), yang menentukan (secara relatif) bahwa bagi para pekerja yang tidak dicakup melalui PKB dapat dikenakan aturan tentang waktu kerja (*working time*) dengan perwakilan

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

pekerja (selain serikat pekerja) yang mana regulasi ini dimaksudkan agar perusahaan tanpa serikat pekerja juga memiliki peluang yang sama dengan perusahaan yang berserikat pekerja dalam hal pengaturan waktu kerja.

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.

Pluralis adalah paradigma yang mengakui, menghormati, dan memberikan ruang bagi adanya organisasi lain dalam suatu organisasi sehingga komitmen, tugas, dan aktifitas (para atau sebagian) pekerja terbagi kepada lebih dari satu organisasi.

Promosi kesehatan adalah suatu dukungan untuk menggerakkan seluruh pekerja dalam rangka meningkatkan tindakan dan gaya hidup sehat.

Proses penilaian kinerja adalah proses evaluasi untuk menentukan seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka apabila dibandingkan dengan standar, dan selanjutnya hasilnya disampaikan kepada para pekerja untuk digunakan dalam urusan administratif dan urusan pengembangan.

Pusat-pusat penilaian adalah metode penilaian jamak (*multiple assessment methods*) dan latihan-latihan (*exercises*) yang didayagunakan untuk menilai berbagai kompetensi yang digunakan untuk membuat keputusan terkait beragam pekerjaan

Reserved rights adalah klausul yang tidak tertulis dan menurut sifat dan wewenangnya telah melekat pada manajemen yang mewadahi seluruh hak dari manajemen yang tidak ditentukan dalam perjanjian (PKB) atau dibahas dan disetujui dengan serikat pekerja.

Restricted rights adalah ketentuan-ketentuan dalam PKB yang membatasi area-area yang lazimnya dinilai sebagai hak-hak manajemen.

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

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Simulasi dan contoh kerja adalah uji dimana seseorang diminta melakukan aktifitas kerja yang mewakili pekerjaan yang akan dilakukannya dalam lingkungan kerja yang mirip atau mendekati lingkungan tugas aslinya nanti.

Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.

Teori agensi adalah teori yang menjelaskan bahwa prinsipal, dalam hal ini pemilik perusahaan atau manajer, melakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian terhadap para staf, dalam hal ini bertindak sebagai agen, untuk memastikan para agen memenuhi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh para prinsipalnya.

Teori pertukaran adalah teori yang membahas interaksi antara pekerja dan manajemen yang mana pada saat yang sama terjadi pertukaran di antara keduanya berupa: imbalan (*rewards*), biaya (*costs*), keluaran (*outcomes*), dan tingkat perbandingan (*level of comparisons*).

Teori proses tenaga kerja adalah teori yang menyatakan bahwa kinerja (*surplus*) yang efektif diperoleh dari pengukuran sebagai bentuk pengendalian, implementasi ilmu manajemen oleh pihak manajemen, penggunaan teknologi, dan kontribusi tenaga kerja yang mana pelaksanaan pekerjaan tersebut diselesaikan secara efisien disertai pemberian imbalan kepada tenaga kerja.

Tunjangan hari raya keagamaan adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

Uji kecerdasan emosional adalah uji yang meliputi seperangkat pertanyaan termasuk metode pelaporan diri (*self-report method*) untuk menilai jawaban-jawaban yang benar menurut penilaian ahli (*expert scoring*) atau berdasarkan kesepakatan banyak orang (*concensus scoring*).

Pedoman Perjanjian Kerja Bersama

- Uji kemampuan kognitif** adalah uji yang memuat serangkaian pertanyaan yang diajukan untuk menilai kemampuan mental umum dan khusus (*general mental ability and specific mental ability*), yakni pemikiran, seperti: penalaran, persepsi, ingatan, kemampuan verbal dan numerik, serta penyelesaian masalah.
- Uji Penilaian Situasional** adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui upaya seseorang (peserta ujian) ketika ia disodori persoalan kerja atau situasi kritis dari pekerjaan yang ia akan jalani.
- Uji biodata** adalah pengukuran untuk menilai perilaku dan kejadian di masa lalu untuk mencermati konsistensi perilaku (*behavioral consistency*) yang tercermin dalam atribut kepribadian, sikap, pengalaman, kepentingan, keterampilan, dan kemampuan sebagai prediktor untuk seluruh kinerja dari suatu pekerjaan.
- Uji integritas/kejujuran** adalah metode yang digunakan untuk menguji kecenderungan tingkat kejujuran, kehandalan, dan kemampuan untuk dipercaya dari seseorang guna mencegah seseorang dari perilaku yang tidak produktif.
- Uji kepribadian** adalah uji yang ditujukan untuk mengukur motivasi, preferensi, kepentingan, sisi emosional, dan gaya/responnya saat berinteraksi dengan orang dan situasi.
- Uji pengetahuan** tentang kerja adalah uji yang mencakup serangkaian pertanyaan untuk mengukur keahlian teknis dan profesional seseorang dalam bidang pengetahuan tertentu yang diketahuinya saat uji berlangsung.
- Union busting** adalah suatu praktik yang mana pengusaha berupaya menghalang-halangi aktivitas dan fungsi pokok serikat pekerja di perusahaan.
- Union security** adalah kemampuan serikat pekerja untuk tumbuh dan berkembang serta melaksanakan peran dan aktifitas tawar-menawar kolektifnya tanpa campur tangan manajemen atau pihak lainnya.
- Unitarist** adalah pandangan yang berlaku dalam suatu organisasi yang upaya mencapai tujuannya dengan membagi misi, strategi, dan kebijakan organisasi bagi para pekerja dan selanjutnya menghendaki para pekerja mengerahkan komitmen dan kesetiiaannya hanya terhadap organisasi tersebut (melalui pengusaha).

Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan ...

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima 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.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Wawancara terstruktur adalah uji yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang terkait pekerjaan berbasis situasional atau perilaku yang ditentukan menurut kriteria, batasan, dan ketentuan tertentu yang hendak diukur dari seseorang.

Index

A

Afrika 147, 158, 165
Aksiologi 166
Alat Pemadam Api 98, 178
Amerika Serikat 129, 161, 162, 170
anak-anak 60, 130
anggaran dasar 51, 65
anggaran rumah tangga 51, 65
asas 15, 53, 64, 134, 137
Asia Tenggara 160
asosiasi pengusaha 126
assessment 53, 54, 173
Asuransi 30, 87, 91
atribut kerja 16, 78
Australia 46, 52, 154, 162, 167, 181

B

badan hukum 25, 28, 34, 35, 75, 87, 170, 172
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional 87
bahan kimia 63
bahaya 61, 62, 63, 71, 96, 97, 103, 123, 177
Bangladesh 161
batal demi hukum 23, 28, 29, 59, 109, 110, 141, 142, 155, 164
Belgia 146, 153, 161
benchmarks 77
bentuk baru pekerjaan 144, 145, 146, 147
Bipartit 90, 91, 92, 93, 123, 124, 176
Bonus 30
Botswana 158, 165
Brazil 161

buruh harian 75
Buruh Perempuan 72, 177
C
cakupan PKB 153
CBA 25, 111, 112
Check Off System 65
check-off arrangement 118
classical test theory 54
Collective Agreement 27, 29
Collective Bargaining Agreement 25, 175, 176, 178
collectivism 2, 162
Committee on Freedom of Association 29
Consultation Term 46
core working time 129
Cuti 30, 59, 73, 76, 107, 148, 179, 180
Cyprus 152
D
daluarsa 82
Dana 87, 106, 179
Daya beli 127
Denmark 126, 146, 147, 153, 181
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 70
dewan pengupahan 64
Dialog sosial 153, 166
Direktur Jenderal Bina Lindung Tenaga Kerja 100
Discriminatory term 166
dokter 71, 74, 97, 101, 110, 111
E
Efektivitas 53, 54, 120, 162
Employee Relations 178, 181
Employee relations 1
Enterprise Agreement 26

Epistemologi 6, 166
Eropa 120, 121, 129, 147, 152, 153, 154, 159, 165
Evaluasi 57, 85, 166
F
Fair Work Act 26, 46, 47, 48, 164, 175
family-friendly 130
fasilitas 76, 87, 89, 95, 122, 136, 164, 167, 168, 170
Filosofis 5
fleksibilitas 129
Flextime 129
Free-riders 166
free-riders 116, 117
fulcrum 114
fungsi manajemen 53, 54, 119, 124, 138, 142
G
Gaya Manajemen 13
H
hak ahli waris pekerja 44
hak asasi manusia 137
hak berorganisasi 58, 161
hak mogok 123, 146, 155
Hak Pekerja 36
Hak Prerogatif 31
Hak Prerogatif Manajemen 31
hak-hak manajemen 43, 44, 157, 173
Hamil 71, 73, 76, 180
Hari Libur Resmi 76, 179
hari libur resmi 69, 70, 71, 76, 157
Hari Raya 76, 85, 179
hari raya 85, 174
Hierarchy of Needs Theory 136
HIV/AIDS 102, 177

Hubungan Industrial 3, 13, 86, 149, 158
hubungan industrial 1, 2, 4, 7, 10, 17, 26, 91, 92, 94, 109,
113, 118, 145, 146, 147, 148, 149, 153, 158, 169, 171, 173, 182
Hubungan Kerja 105, 106, 180
Hukum Ketenagakerjaan 44, 46
Hukum Ketenagakerjaan Indonesia 44
Hukum Ketenagakerjaan Internasional 46
I
Ijin 30, 31, 83
ijin 35, 46, 48, 60, 83, 84, 126, 130, 147, 148, 149, 155, 157,
163, 177
ILO 3, 25, 28, 29, 61, 79, 149, 161, 164, 176, 180, 181
imunitas 124
Individualisme 10, 167
industrial action 47, 48
Inggris 124, 146, 151, 153, 159
Innominaat 179
Istirahat Panjang 75, 177
Istirahat tahunan 73
Italia 146, 153
itikad baik 26, 39, 172
Iuran Serikat Pekerja 31, 64
J
Jam Kerja 69
Jaminan kematian 89, 167
Jaminan Pekerjaan 30
Jaminan pensiun 168
Jaminan Serikat Pekerja 30
Jaminan Sosial 86, 87, 167
Jepang 154, 155
Jerman 126, 146, 151

K

K3 102, 103, 104, 105, 135, 154

Kanada 156, 157, 158, 165

kartu tanda anggota 64

keanggotaan penuh 43

keanggotaan terbatas 43

kebijakan keras 2

kekuatan berlaku 47, 155, 159

Keluarga pekerja 36

Kenisbian 128

Kesejahteraan Pekerja 90

keselamatan 48, 61, 62, 71, 95, 96, 97, 98, 101, 102, 103,
104, 105, 121, 123, 135, 145, 165

Keselamatan dan kesehatan kerja 61, 148

Keselamatan Kerja 95, 96, 97, 98, 101, 154, 178, 180

kesukarelaan 39, 64, 134, 157, 162

kesusilaan 20, 71

Ketentuan Konsultasi 46

Ketentuan Penutup 111

Ketentuan Penyelesaian Sengketa 46

Ketentuan prosedural 168

ketentuan substansif 152

Kewajaran 127

Kinerja 76, 168

kinerja 8, 44, 50, 53, 54, 55, 77, 85, 105, 114, 119, 122, 128,
133, 134, 137, 170, 171, 173, 174

kinerja pengawasan 44

Klausul 43, 44, 49, 50, 53, 58, 78, 116, 118, 120, 131, 134,
138, 142, 143, 144, 157

Kolektivisme 168

komitmen 9, 14, 65, 95, 104, 114, 119, 122, 138, 153, 162, 163, 173

komunikasi organisasional 93

Kondisi kerja 31, 116
Konsultasi 46, 85
Konteks 143
Koperasi 90, 101
KUHPerdara 14, 15, 21, 164
L
Laporan 3, 86
legitimasi 14, 36, 39, 48, 51
legitimasi formal 36, 39
Lembaga Kerjasama Bipartit 90, 91, 123, 124, 176
lembaga kerjasama bipartit 64
Lembur 59, 69, 70, 129, 164, 177, 179
Libur 31, 73, 76, 131, 179
libur 6, 69, 70, 71, 73, 76, 131, 132, 157, 164
LKS Bipartit 90, 91, 92, 93
lock-out 74
M
Maksud dan Tujuan 52
Malta 153
Management rights 169
Manajemen Sumber Daya Manusia 7, 178
mandatory terms 46
Masa Berlaku 111, 143
Masa Percobaan 59, 179
Muatan PKB 16
Multi-enterprise Agreement 26
N
Namibia 161
narkotika 62, 120
negosiasi 2, 4, 9, 29, 30, 39, 40, 42, 46, 47, 64, 85, 113, 115,
143, 148, 149, 151, 153, 154, 155, 157, 160, 164, 166, 169, 170
new-style agreement 26

O

Objectionable term 169

Ontologi 169

orang tua 60, 61, 80, 81, 130

P

partnership agreement 25

pekerja alih daya 34

Pekerja Wanita 76, 179

pelanggaran kerja 78

Pelatihan 57

pelatihan 53, 54, 57, 61, 79, 102, 126, 131, 136, 158, 165, 166, 182

Pelayanan Kesehatan Kerja 100

Pemagangan 125, 126

Pemberitahuan 95

pembuatan PKB 3, 14, 36, 37, 38, 39, 112

Pemogokan 31

pemungutan 65, 66, 118, 133, 134, 167

pencatatan 15, 16, 37, 45, 50, 51, 64, 92

Pendataan 64

Pengakuan 57, 85, 113, 114, 128, 170

pengalihan kerja 44

Pengenalan teknologi 85

Pengusaha 31, 35, 36, 48, 49, 57, 58, 67, 69, 70, 71, 72, 79,
80, 86, 122, 123, 148, 170, 177

Penilaian Kinerja 76

Pensiun 30, 106, 179

penutupan pabrik 44

Penyakit 101, 178

Penyelesaian Sengketa 46, 123

penyelesaian sengketa 46, 48, 157, 165

Peraturan Perusahaan 3, 4, 17, 18, 24, 38, 45, 171, 178

perbudakan 62

Perjanjian gaya baru 26, 171
Perjanjian kemitraan 25, 171
Perjanjian kerja 20, 61, 161, 171
perjanjian Kerja 45
Perjanjian Kerja Bersama 2, 3, 5, 6, 7, 14, 15, 16, 17, 18, 22,
23, 24, 28, 30, 36, 37, 38, 39, 45, 143, 147, 151, 153, 154, 175, 178, 180
Perjanjian kerja bersama 161, 171
perjanjian kerja bersama 6, 20, 22, 23, 24, 28, 30, 34, 36, 44, 90,
102, 105, 109, 110, 111, 118, 148, 166
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 66, 177
perjanjian kerja waktu tidak tertentu 21, 34, 59, 66
Perjanjian Kolektif 27, 28, 29
Perjanjian Pekerjaan 28
perjanjian pemborongan pekerjaan 32, 33, 34
Permenaker 38, 101
permitted matters 47, 48
persyaratan kerja 3, 6, 9, 25, 33, 34, 44, 113, 154, 156, 158,
160, 170, 172
persyaratan materiil 19
Perwakilan 154
Pesangon 59, 179
pesangon 59, 107, 108
PHK 75, 87, 105, 106, 109, 110, 148
PKB 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22,
23, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40,
42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 52, 53, 58, 63, 64, 75, 85, 86, 93, 107, 111, 112, 11
3, 115, 116, 117, 132, 134, 137, 138, 143, 144, 146, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 154, 15
5, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 172, 173, 180
PKWTT 21, 34, 59, 68, 69
plant shutdown 44
Pluralisme 113
pornografi 62
positive health programmes 131

PP 3, 4, 17, 18, 59, 86, 106, 179, 180
praktik kerja baru 85
Premi Asuransi 30
Promosi 30, 85, 173
Promosi kesehatan 173
proporsional 38, 86, 91
Prosedur 31, 95, 164
Prosedur Keluhan 31
prosedur keluhan 14, 93
pusat Penilaian 54
R
rahasia kerja 78
Referensi 55
Rekaman Penyelesaian 54
rekrutmen 53, 130
Reserved rights 173
response theory 54
Ruang Lingkup 30, 51
S
safety leader 137
safety management 137
safety objectives 137
sakit Haid 44
Sarana Hubungan Industrial 3
Selandia Baru 159
senioritas 121, 128, 147, 157
Seragam 30
seragam 65, 165
Serikat pekerja 35, 36, 37, 64, 114, 142, 173
Simulasi 57, 174
simulasi 54

Singapura 160, 165
Single-enterprise Agreement 26
single-table bargaining 115
single-union bargaining 115
Sistem Anglo-Irish 146
Sistem Nordic 147
Sistem Penilaian 53, 76
Sistem Roman-Jerman 146
sistem terbuka 15, 114
SJSN 86, 87, 89, 90
Skala Upah 82, 177
Skorsing 59, 179
skorsing 59
subcontracting of work 44
supervisory performance 44
Surat peringatan 105
Swedia 147, 153
T
Tanda tangan 45
Tata Tertib 77
Tawar Menawar Kolektif 151
technological changes 44
Teori Agensi 8
Teori Pertukaran 8
Teori Proses Tenaga Kerja 8
the right of entry provisions 48
THR 85, 86
Tim perunding 38
Tindakan Disiplin 31
tindakan industrial 47
Tunisia 158, 165
Tunjangan 30, 59, 85, 164, 174, 179

U

Uang Penggantian 106, 180

uang penghargaan masa kerja 107, 108

Uang Pisah 105

uji Biodata 55

uji Integritas 55

Uji kecerdasan emosional 174

Uji Kemampuan Kognitif 55

uji Kepribadian 55

uji Pengetahuan tentang Kerja 55

Uji Penilaian Situasional 56, 174

Undang-Undang Keselamatan Kerja 96, 97

Undang-Undang Ketenagakerjaan 4, 7, 15, 16, 17, 19, 20,
21, 23, 24, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 44, 45, 59, 60,
62, 71, 72, 81, 82, 90, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 126, 148, 154, 162, 164

Undang-Undang Serikat Pekerja 35, 58, 118, 155

Union busting 58

Union Security 30, 117

unitarist 9, 10

Upah 30, 59, 69, 70, 76, 81, 82, 122, 126, 127, 128, 177, 179

Upah Minimum 59, 179

Usia Pensiun 106, 179

V

Verifikasi 64, 177

W

wali 38, 60, 61, 112, 117

Wawancara 56

work-life-balance 130

Y

Yurisdiksi 115, 116

yurisdiksi 116, 117

DAFTAR PUSTAKA

- Bercusson, Brian., 1996, *European Labour Law*, Butterworths, Wellington
- Blanpain, Roger., 2006, *the Juridification of Industrial Relations: the Role of Labour Law in Globalised Economy*, *Global Industrial Relations*, Routledge
- Block, Richard N., 2006, *Industrial Relations in the United States and Canada*, *Global Industrial Relations*, Routledge
- Budiarti, Indah., 2012, *Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh*
- Carrell, Michael R., Heavrin, Christina., 2013, *Labor Relations and Collective Bargaining: Private and Public Sectors*, Edisi Ke-10, Pearson Education
- Caspi, Amnon., Kastiel, Ruth., 2006, *Industrial Relations in the Middle East*, *Global Industrial Relations*, Routledge
- Cordova, E., 1982., *Collective Bargaining*, dalam *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Springer Science+Business Media Dordrecht
- Djumialdji, F.X., 2001, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Edralin, Divina M., 1999, *Collective Bargaining Process and Its Outcome*, CBE Working Paper Series, Series 1999-03, College of Business & Economics, De La Salle University, Philippines
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, *Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU*, Background Paper, Ireland
- Euwema, Martin., Garcia, Ana Belen., Munduate, Lourdes., Elgoibar, Patricia., Pender, Erica., 2015, *Employee Representative in European Organizations*, Promoting Social Dialogue in European (Human Resources Management and Constructive Conflict Management), Springer Open
- Fair Work Act 2009, 2013, *Enterprise Bargaining*, Fair Work Ombudsman

- Feller, David E., 1973, A General Theory of the Collective Bargaining Agreement, California Law Review, Vol. 61, Issue 3
- Finishing Contractors Association and International Union Painters and Allied Trades, Tanpa Tahun, Guidebook for Collective Bargaining Agreement in the Finishing Industries
- Garcia, Ana Belen., Pender, Erica., Elgoibar, Patricia, Munduate, Lourdes., Euwema, Martin., 2015, *The Tower of Power: Building Innovative Organizations through Social Dialogue*. Promoting Social Dialogue in European (Human Resources Management and Constructive Conflict Management), Springer Open
- Gernigon, Bernard., Odero, Alberto., Guido, Horacio., 2000, ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies, International Labour Office, Geneva
- Gregory, Charles O., 1949, The Collective Bargaining Agreement: Its Nature and Scope, Washington University Law Review, Vol. 1949, Issue 1
- Hanami, T.A., 1979, *Labor Law and Industrial Relations in Japan*, Springer Science+Business Media, B.V.
- Horwitz, Frank M., 2006, *Industrial Relations in Africa, Global Industrial Relations*, Routledge
- International Labour Organization, 2011, *Labour and Social Trends in Indonesia 2010: Translating Economic Growth into Employment Creation*, International Labour Office-Jakarta
- International Labour Organization, 2012, *Labour and Social Trends in Indonesia 2011: Promoting Job-Rich Growth in Provinces*, International Labour Office-Jakarta
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor: KEP-16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-187/MEN/X/2004 tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.06/MEN/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus Menerus
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- Kerckhofs, Peter., 2011, *Extension of Collective Bargaining Agree-*

- ments in the EU, Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Komite Solidaritas Nasional, 2009, Privatisasi, Fleksibilisasi, dan Pemberangusan Serikat, *Jurnal Kajian Perburuahan Sedane*, Volume 8, No. 2
- Lee, Joseph S., 2010, *Industrial Relations in a Knowledge-Based Economy: the Case of the Banking Industry in Taiwan, the Multi-Dimensions of Industrial Relations in the Asian Knowledge-Based Economies* Asian Studies Series: Contemporary Issues and Trends, Chandos Publishing
- Leat, Mike., 2007, *Exploring Employee Relations*, Edisi Kedua, Elsevier
- Masthan, D., Reddy, L. Venugopal., Reddy, B. Ramachandra., 1995, Political Leadership in Unions: Helpful or Harmful?, *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 1, pp. 91-105
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat
- Passos, Ana M., Russo, Vanessa., 2015, *Employee Representatives in Portugal. How are They Perceived and What are the Expectations by Employers?*, Promoting Social Dialogue in European (Human Resources Management and Constructive Conflict Management), Springer Open
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.: PER.04/MEN/1980 tentang Syarat-Syarat Pemasangan dan Pemeliharaan Alat Pemadam Api Ringan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.01/MEN/1981 tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-03/MEN/1987 tentang Upah Bagi Pekerja Pada Hari Libur Resmi
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan
- Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh
- Peraturan Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.: PER.03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja
- Pulignano, Valeria., Doerflinger, Nadja., 2015, *Management Perceptions of Social Dialogue at Company Level in Belgium, Promoting Social Dialogue in European (Human Resources Management and Constructive Conflict Management)*, Springer Open
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010
- Redman, Tom., Wilkinson, Adrian., 2013, *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, Fourth Edition, Pearson Education
- Rojot, Jacques., 2006, *International Collective Bargaining, Global Industrial Relations*, Routledge
- Salim H.S. 2003. Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.
- Sedane, 2011, Dinamika Perburuhan Semester I-2011, Jurnal Kajian Perburuhan Sedane, Vol. 11, No. 1
- Surat Edaran Dirjen Binawas No. SE.11/M/BW/1990 tentang Dasar Penentuan Upah Lembur, Tunjangan Kecelakaan, Cuti, Sakit, Tidak Masuk Bekerja dimaksud PP. No. 08/1981, Pesangon, Skorsing serta Pemberiah Upah bagi Pekerja Status Masa Percobaan, yang dikaitkan dengan Ketentuan Upah Minimum
- Surat Edaran Dirjen Binawas No.: SE-08/M/BW/1999 tentang Pembayaran Upah terhadap Pekerja Wanita yang Menjalankan Cuti Hamil dan Bersalin

- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja
- Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: B.600/MEN/SjHk/VIII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii., 2012, Kajian Pengaturan Syarat-Syarat Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Menciptakan Ketenangan Industrial, diakses dari www.depakertrans.go.id/litbang.html,41,naker pada 23 September 2013
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii., 2013, www.depakertrans.go.id/litbang.html,41,naker, diakses pada Senin, 11 Maret 2013 pukul 09.23 WIB
- Telchmann, Mare., Lohmus, Merle., 2015, *Employee Representatives in Estonia. How are They Perceived and What are the Expectations by Employers?*, Promoting Social Dialogue in European (Human Resources Management and Constructive Conflict Management), Springer Open
- Tetrick, Lois E. (1995). Developing and Maintaining Union Commitment: a Theoretical Framework. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 16. Pp. 583-595
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuahan antara Serikat Buruh dan Majikan, Lembaran Negara Tahun 1954 No. 69, Tambahan Lembaran Negara No. 598
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 *Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuahan antara Serikat Buruh dan Majikan, Lem-

- baran Negara 1954 Nomor 69. Tambahan Lembaran Negara Nomor 598
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- Van Wanrooy, Brigid., Wright, Sally., 2009, *Collective for All? Determining Who Doesn't Collectively Bargain*, International Industrial Relation Association 15th Congress, August 24-27, Sydney, Australia
- Viemose, Soren., Limborg, Hans Jorgen., 2015, *Employee Representatives in Denmark. How Employers See Them and What They Expect, Promoting Social Dialogue in European* (Human Resources Management and Constructive Conflict Management), Springer Open
- Wan, David., 2010, Singapore Industrial Relations System in the Globalization Era, *the Multi-Dimensions of Industrial Relations in the Asian Knowledge-Based Economies*, Asian Studies Series: Contemporary Issues and Trends, Chandos Publishing
- Wijayanti, Asri., 2013, Hak Buruh untuk Berunding (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Philipina, dan Australia), PT. Revka Petra Media, Surabaya
- Armstrong, Michael., 2006, *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Edisi Kesepuluh, Kogan Page
- International Labour Conference, 2015, Giving a Voice to Rural Workers, Sesi ke-104
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., 2010, *Human Resource Management*, Edisi Ketigabelas, South-Western, Cengage Learning
- Harcourt, Mark., Lam, Helen., 2012, *Interunion Conflict in a Non-Exclusive, Non Majority Representation Regime: New Zealand Lessons for Union Revival in the United States*, dalam *Advances in Industrial and Labour Relations*, Editor oleh Lewin, David., Gollan, Paul J., Volume 20, Emerald Group Publishing Limited
- Blyton, Paul., Turbull, Peter., 2004, *The Dynamics of Employee Relations*, Edisi Ketiga, Palgrave Macmillan
- Edwards, Paul., 2003, *The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations*, *Industrial Relations: Theory and Practices*, Edisi Kedua, Blackwell Publishing

- Dickens, Linda., Hall, Mark, 2003, *Labour Law and Industrial Relations: a New Settlement?*, *Industrial Relations: Theory and Practices*, Edisi Kedua, Blackwell Publishing
- Ahmed, Shamina., 1999, the Emerging Measure of Effectiveness for Human Resource Management, *The Journal of Management Development*, Vol. 18, No. 6, pp. 543-556
- Kuvaas, Bard., 2011, *the Interactive Role of Performance Appraisal Reactions and Regular Feedback*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26, No. 2, pp. 123-137
- United States Office of Personnel Management, Tanpa Tahun, *Assessment Decision Guide*, Tanpa Keterangan Penerbit
- Houran, James., Lange, Rense., 2006, *State-of-the-art Measurement in Human Resource Assessment*, HVS International New York
- Certo, Samuel C., Certo, S. Trevis., 2012, *Modern Management: Concept and Skills*, Edisi Kedua belas, Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary., 2012, *Management*, Edisi Kesebelas, Prentice Hall, New Jersey
- Torrington, Derek., Hall, Laura., Taylor, Stephen., 2005, *Human Resource Management*, Edisi Keenam, Prentice Hall

TENTANG PENULIS

Ahmad Rizki Sridadi adalah seorang akademisi, peneliti, dan pembicara di bidang manajemen sumber daya manusia terutama di bidang hubungan industrial. Pendidikan program doktoral ditempuh Penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran, Bandung. Sedangkan program magister dan sarjana dilaksanakan di Universitas Airlangga, Surabaya. Sebagai bagian dari Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Penulis mengampu beberapa mata kuliah, di antaranya adalah hubungan dan kesehatan kerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, perilaku keorganisasian, pengantar manajemen, dan hukum komersial. Sejumlah pelatihan telah Penulis berikan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, ketenagakerjaan, dan hubungan industrial pada beberapa serikat pekerja dan perusahaan. Selain itu, sesuai kompetensi yang dimiliki, berbagai penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial telah Penulis lakukan.