

DINAMIKA KONFLIK DALAM PERUMUSAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PERIODE 2017-2019 DI PT PERTAMINA (PERSERO)

Anif Alviatus Sholikhah

Prodi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
anifalviatus@gmail.com

Martinus Legowo

Prodi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
m_legawa@gmail.com

Abstrak

Konflik merupakan realitas yang tidak terlepas dari kehidupan manusia, tak terkecuali dalam forum perundingan PKB Pertamina. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi konflik yang terjadi dalam proses perumusan PKB, fungsi positif konflik serta katup penyelamatnya. Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan Fungsionalisme Konflik milik Lewis Alfred Coser. Informan dalam penelitian ini adalah pihak yang terlibat dalam perumusan PKB Pertamina. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi dalam perumusan PKB Pertamina merupakan bentuk dari konflik realistik dengan adanya tuntutan, keuntungan, power, sumber daya, serta nilai-nilai yang ingin dicapai oleh kedua pihak melalui usulan-usulan mereka yang diperjuangkan untuk diterima menjadi ketentuan di dalam PKB. Pada proses perundingan konflik terjadi pada saat kedua pihak menanggapi materi, ketika menemui usulan yang kontra maka muncullah konflik. Pada fenomena ini, konflik berupa perdebatan antara Federasi dengan Perusahaan untuk saling memperjuangkan usulannya agar disepakati. Di sisi lain konflik juga disebabkan karena yang menjadi tim perunding dari perusahaan bukanlah *decision maker* sehingga membuat pembahasan materi sulit untuk diputuskan. Konflik tersebut menyebabkan proses perundingan *deadlock* sementara atau *pending* dan harus diadakan perundingan lanjutan. Konflik ini melibatkan Direksi Perusahaan dan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) sebagai pihak yang melakukan perundingan. Di sisi lain, konflik tersebut memiliki fungsi positif yakni dengan menghasilkan sebuah PKB yang sangat bermanfaat bagi seluruh *stakeholder* di Pertamina sebagai rambu-rambu dalam menjalankan hubungan industrialnya.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT Pertamina (Persero), Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB), Konflik hubungan industrial.

Abstract

This study about the Dynamics of Conflict in the Formulation of Collective Labor Agreement (CLA) Period 2017-2019 In PT Pertamina (Persero). This study is intended to identify the dynamics of conflict occurring in the process of CLA formulation, the positive function of that's conflict and the safety valve in the conflict. The perspective of Lewis Alfred Coser's functionalism of conflict is used to examine the focus of this study. This research is descriptive, with the method used is qualitative research method and perspective functionalism of Lewis Alfred Coser conflict is used to approached. The results of this study indicate that the conflicts that occur in the formulation of CLA Pertamina is a form of realistic conflict because of the demands, benefits, power, resources, and values to be achieved by both parties. In the process negotiation occurs when both parties respond to the material, when meeting the proposed counter, the conflict arises. In this phenomenon, the conflict is a debate between the Federation with the Company to fight for each other's proposal to be agreed. The conflict is also caused the people who participated in the negotiation is not a decision maker so making the discussion of the material is difficult to decide. The conflict caused to pending or deadlock negotiations. and further negotiations should be held. This conflict involves the Directors of the Company and the United Pertamina Workers Union Federation (FSPPB) as the party in negotiations. On the other hand, the conflict has a positive function by produced a CLA that is very beneficial to all stakeholders in Pertamina. CLA becomes a beacon for Company and Workers in running their industrial relations.

Keywords: Collective Labour Agreement (CLA), PT Pertamina (Persero), United Pertamina Workers Union Federation (FSPPB), Conflict of Industrial Relations.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan realitas yang tidak terlepas dari kehidupan manusia, tak terkecuali dalam hubungan industrial. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan konflik berarti perselisihan atau pertentangan. Perselisihan atau pertentangan ini bisa muncul dalam bentuk ide maupun fisik. Konflik dapat terjadi dalam berbagai aspek kehidupan; ekonomi, bisnis, politik, agama, social, budaya (Wirawan, 2010). Coser menggambarkan konflik sebagai perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan yang berkenaan dengan status, kekuasaan, dan sumber-sumber kekayaan yang persediaannya terbatas. Menurut Coser, justru hubungan yang terlihat harmonis tidak pernah ada pertikaian adalah hubungan yang tidak baik, tidak bisa dianggap sebagai stabilitas dalam hubungan karena belum tentu tidak ada konflik di dalamnya atau konflik yang dipendam. Pada hubungan yang demikian, tidak adanya konflik itu dapat berarti penekanan masalah-masalah yang kemungkinan besar suatu saat akan ada suasana yang benar-benar kacau dan terjadi konflik yang sangat meledak (Poloma, 2010: 113)

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial dapat diminimalisir bahkan diatasi dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB diperlukan sebagai rambu-rambu yang mengatur hak dan kewajiban keduanya. Mengingat kedudukan pekerja selalu lebih lemah dibandingkan perusahaan, maka hendaknya dibuatlah PKB yang sifatnya adil dan disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan PKB memberikan nilai tambah bagi perusahaan di mata Pemerintah dan stakeholders lainnya. PKB merupakan atribut perusahaan yang dianggap memiliki kemampuan untuk menjalankan hubungan yang harmonis dengan pekerjanya. Fungsi PKB di tataran perusahaan, PKB akan membantu menciptakan hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja sebab PKB mengurangi perselisihan kerja yang mungkin terjadi. Bagi pekerja, PKB akan memberikan motivasi untuk memberikan kinerja lebih produktif karena ada kepastian bahwa semua kesepakatan dalam PKB akan dijalankan dengan baik sesuai kesepakatan bersama.

PKB dirumuskan dengan cara perundingan /musyawarah antara Serikat Pekerja dan Perusahaan, dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Masa berlaku PKB adalah dua tahun,

jadi selama dua tahun sekali PKB wajib diperbarui. Pada Perusahaan yang memiliki banyak cabang dan Serikat Pekerja maka dalam perumusan PKB, Serikat Pekerja dapat diwakilkan oleh perkumpulan dari Serikat Pekerja tersebut. Hal ini dapat ditemukan di Pertamina yang memiliki Federasi Serikat Pekerja Peramina Bersatu sebagai lembaga yang menaungi SP-SP yang ada di Pertamina.

PT Pertamina (Persero) adalah satu-satunya perusahaan BUMN yang mendapatkan pengakuan dari tataran pemerintah bahwasannya PKB Pertamina adalah PKB yang terbaik dan mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Seperti yang dimuat di berita, salah satunya yaitu di web www.standar.org, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu R. Irianto Simbo memberikan tanggapan mengenai PKB Pertamina. Menurutnya, PKB Pertamina merupakan PKB terbaik dari 141 PKB BUMN. PKB Pertamina dianggap telah saling menguntungkan bagi dua belah pihak (pekerja dan perusahaan), oleh karenanya PKB Pertamina dapat sebagai contoh bagi perusahaan lain (Natsir, 2015).

PKB sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan. Keberadaan PKB memberikan nilai tambah bagi perusahaan di mata Pemerintah dan stakeholders lainnya. PKB merupakan atribut perusahaan yang dianggap memiliki kemampuan untuk menjalankan hubungan yang harmonis dengan pekerjanya. Fungsi PKB di tataran perusahaan, PKB akan membantu menciptakan hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja sebab PKB mengurangi perselisihan kerja yang mungkin terjadi. Bagi pekerja, PKB akan memberikan motivasi untuk memberikan kinerja lebih produktif karena ada kepastian bahwa semua kesepakatan dalam PKB akan dijalankan dengan baik sesuai kesepakatan bersama. maka akan tercipta suasana dan hubungan yang kondusif antara perusahaan dengan pekerja.

Aturan pembuatan PKB telah dijelaskan di dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 108 yang mengharuskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu juga dalam konvensi ILO No. 98 tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk bernegosiasi dan berunding bersama. PKB disusun oleh kedua belah pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan serikat pekerja (melalui sistem perwakilan). Cara penyusunan PKB yakni dengan cara musyawarah, dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Masa berlaku PKB adalah dua tahun, jadi selama dua

tahun sekali PKB wajib diperbarui. Akan tetapi PKB dapat diperpanjang paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat tiga bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku.

Perumusan PKB di Pertamina dilakukan dalam beberapa tahap diantaranya; verifikasi anggota, pemandatan dari SP ke FSPPB, penjangkauan aspirasi /usulan, konsinyering, pra PKB, perundingan (PKB) dan pasca perundingan. Dari ketujuh tahap ini, tahap PKB lah yang paling sarat akan konflik. Di dalam tahap PKB ini FSPPB dan direksi saling berhadapan dan menyampaikan argumen masing-masing yang tentunya dari setiap argumen tersebut memuat kepentingan masing-masing dari kedua belah pihak tersebut. Suasana dalam perundingan menjadi sangat panas ketika kedua belah pihak saling beradu argumen sehingga menyita waktu yang cukup banyak. Bahkan tidak jarang perundingan tersebut sampai mengalami *deadlock* sementara atau *pending* hingga akhirnya perundingan harus ditunda. *Deadlock* sementara terjadi karena forum mengalami kebuntuan dan tidak mencapai kesepakatan. Perdebatan antara FSPPB dengan direksi yang begitu alot hingga menimbulkan suasana yang panas dan menyita cukup banyak waktu akan mengalami kebuntuan dan tidak mencapai kesepakatan (*deadlock*). Oleh sebab itu, tahap PKB tidak hanya cukup dilakukan satu kali, biasanya bisa dilakukan hingga dua atau tiga kali sampai PKB benar-benar hampir tersusun seratus persen. Setelah selesai melewati tahap PKB barulah masuk pada tahap pasca PKB, dimana ini merupakan tahap finalisasi. Sudah hampir tidak ada perdebatan antara FSPPB dengan direksi pada tahap ini sampai PKB benar-benar disepakati dan ditandatangani (Wawancara Kamis 17 November 2016). Disinilah muncul fungsi positif dari konflik, karena dari konflik yang terjadi dalam perundingan perumusan PKB tersebut menghasilkan sebuah PKB yang disepakati bersama dan menjadi rambu-rambu bagi perusahaan dan juga pekerja dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya sehingga terjalin hubungan yang harmonis.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka didapatkan rumusan masalahnya yaitu bagaimana dinamika konflik yang terjadi dalam perumusan PKB periode 2017-2019 di Pertamina. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perumusan PKB Pertamina, untuk mengetahui dinamika konflik dalam perumusannya, untuk mengetahui pihak yang terlibat, katup penyelamat dan fungsi positif dari konflik tersebut. Sehubungan dengan adanya penelitian ini maka diharapkan bermanfaat secara teoritis yakni untuk memperkaya kajian ilmu Sosiologi utamanya untuk konsentrasi industri dan hukum, serta menjadi bahan

masuk dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, utamanya dalam kajian ilmu Sosiologi. Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan bagi para pembacanya, selain itu penelitian ini dapat dijadikan arsip bagi SP Pertamina maupun Pertamina sebagai sebuah draf yang merangkum proses perumusan PKBnya. Terlebih lagi, adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemerintah di bidang Ketenagakerjaan dalam upaya memberi hibantuan kepada perusahaan-perusahaan terutama BUMN untuk membuat PKB.

Berkaitan dengan masalah yang diambil, maka perspektif teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini adalah perspektif fungsionalisme konflik milik Lewis Alfred Coser. Perspektif teori ini menjelaskan bahwa tidak selalu sebuah konflik itu berwujud negative melainkan juga berwujud positif dengan perubahan-perubahan social yang diakibatkannya. (Poloma, 2010)

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif yang dilakukan dengan tuuan untuk menggambarkan fenomena Dinamika Konflik Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2017-2019 Di PT Pertamina (Persero). Adapun pendekatan yang dipakai untuk mengungkap fenomena yang tersebut adalah pendekatan perspektif fungsionalisme konflik dari Lewis Alfred Coser. Pendekatan ini disesuaikan dengan fenomena yang dikaji yaitu tentang konflik yang terjadi dalam perumusan PKB Pertamina. Perspektif ini menjelaskan tentang beberapa proposisi diantaranya; konflik realistik, objek pengganti dalam konflik, katup penyelamat dan fungsi positif konflik.

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama lima bulan, lebih tepatnya yakni pada pertengahan bulan Mei 2017 sampai bulan September 2017. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor Pertamina yang beralamat di jalan Jagir Wonokromo no. 88 Surabaya, sekretariat Serikat Pekerja Pertamina Sepuluh Novmeber (SPPSN) yang lokasinya juga berada di kompleks kantor Pertamina Jagir, Terminal Bahan Bakar Minyak Surabaya Group yang beralamat di jalan Tanjung Perak Barat No. 227, kantor pusat Pertamina yang beralamat di jalan Medan Merdeka 1A Jakarta, dan kantor Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu yang berlokasi di gedung Perwira 2 Jalan Perwira 2-4, Gambir, Jakarta.

Informan dalam penelitian adalah beberapa orang yang terlibat dalam perumusan PKB. Pemilihan informan dilakukan menggunakan prosedur snowball, karena peneliti belum mengetahui siapa saja aktor-aktor yang terlibat dalam perumusan PKB Pertamina Periode 2017-2019. Oleh sebab itu peneliti dibantu oleh key informant

untuk menentukan informan berikutnya, akan tetapi tetap ada kriteria bagi informan yaitu sebagai pihak yang terlibat dalam proses perumusan PKB Pertamina periode 2017-2019. Yang menjadi *key informant* dalam penelitian ini adalah Ketua Umum Serikat Pekerja Pertamina Sepuluh Nopember (SPPSN) yang sudah empat kali terlibat dalam proses perumusan PKB Pertamina, sebab informan ini yang mampu menjembatani peneliti untuk bisa sampai pada informan berikutnya.

Data dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif, yakni dengan melakukan wawancara dan dokumentasi. Kemudian data dianalisis secara kualitatif yaitu menggunakan logika induktif. Logika induktif dimulai dari lapangan atau fakta empiris yang diperoleh dengan cara terjun lapangan, kemudian masuk pada tahap reduksi data yaitu melakukan kategorisasi atau penggolongan terhadap informasi yang diperoleh, memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus peneliti, dan membuang data yang tidak perlu (yang tidak sesuai dengan fokus penelitian). (Bungin, 2007) Hasil dari reduksi data tersebut maka dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan wawancara sehingga mempermudah peneliti dalam mencari data tersebut ketika sewaktu-waktu diperlukan. Setelah data direduksi, dilakukan penjelasan terhadap kategorisasi-kategorisasi data tersebut, kemudian dianalisis menggunakan perspektif teori yang dipakai yaitu perspektif fungsionalisme konflik milik Lewis A Coser untuk mendapatkan data sesuai dengan proposisi-proposisi teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertamina merupakan perusahaan besar di negeri ini, dan satu-satunya perusahaan yang memiliki hak penuh untuk mengelola migas di Indonesia. Pertamina adalah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pengelola migas yang bergerak di bidang hulu hingga hilir, yaitu dari proses eksplorasi hingga pemasaran. Oleh sebab itu bidang pekerjaan di Pertamina sangat beragam, wilayah cakupan perusahaan ini juga luas dari Sabang sampai Merauke dan jumlah pekerjanya pun belasan ribu orang. Sesuai peraturan perundang-undangan, PT Pertamina (Persero) memiliki sebuah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yakni sejak tahun 2004. Berikut ini akan dibahas mengenai dinamika konflik dalam proses perumusan PKB Pertamina periode 2017-2019, dengan menggunakan persepektif fungsionalisme konflik Lewis Alfred Coser sebagai pisau analisisnya.

Pihak-pihak yang terlibat dalam proses perumusan PKB Pertamina periode 2017-2019

Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai proses sosial antara dua orang atau lebih (kelompok) yang

berusaha saling menyingkirkan dengan cara menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Oleh sebab itu dalam setiap konflik tentu terdapat aktor-aktor yang terlibat dan saling bertentangan, sebagai peyebab terjadinya konflik tersebut. Konflik yang terjadi pada proses perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2017-2019 di Pertamina melibatkan dua pihak, yakni pihak Perusahaan dan pihak Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB). Sesuai isi PKB Pertamina pada bab I (Ketentuan Umum) pasal 2 yakni tentang Pihak-pihak Yang Mengadakan Perjanjian, disebutkan bahwa PKB dibuat antara PT Pertamina (Persero) diwakili oleh Elia Massa Manik selaku Direktur Utama berdasarkan SK Menteri BUMN selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan PT Pertamina (Persero) Nomor SK-52/MBU/03/2017, selanjutnya disebut Pengusaha dengan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) yang diwakili oleh Noviantri selaku Presiden FSPPB, selanjutnya disebut Wakil Pekerja. (PKB VI Pertamina, 2017). Jelaslah mengapa PKB dibuat oleh kedua pihak ini, karena PKB merupakan rambu-rambu bagi pengusaha (perusahaan) dan juga pekerja dalam menjalankan tugasnya, yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban pengusaha dan juga pekerja.

Berbeda dengan Perusahaan lain yang umumnya PKB dirumuskan oleh Perusahaan dengan Serikat Pekerja. Di Pertamina terdapat sembilan belas SP yang ternaungi oleh Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) dan disebut sebagai konstituen. Perundingan PKB di Pertamina tidak mungkin dilakukan antara Perusahaan dengan kesembilan belas SP tersebut karena tentu sangat tidak efektif, selain itu di dalam undang-undang diatur bahwasanya SP yang berhak berunding dengan Perusahaan adalah yang memiliki anggota sebanyak 50% + 1 dari seluruh jumlah pekerja. Pertamina memiliki kurang lebih empat belas ribu (14.000) orang pekerja, jadi SP harus memiliki anggota kurang lebih tujuh ribu (7.000) orang pekerja untuk bisa berunding PKB dengan Perusahaan, sedangkan tidak ada SP yang memiliki anggota sebanyak itu. Untuk itu, di Pertamina terdapat sebuah lembaga yang menaungi kesembilan belas SP tersebut yakni Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB). Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) menjadi wadah bagi SP untuk melakukan perundingan PKB, sehingga SP memberikan mandat kepada Federasi untuk melakukan perundingan dengan Perusahaan. Berikut ini adalah komposisi peserta perundingan PKB VI:

Tabel 1 Peserta Perundingan PKB VI

Peserta dari Perusahaan	Jumlah	Peserta dari Federasi	Jumlah

Tim perunding	48 orang	Penanggungjawab perunding	1 orang
Asistensi perunding	15 orang	Ketua tim perunding	1 orang
Notulis	1 orang	Wakil ketua tim perunding	1 orang
Sekretariat	2 orang	Anggota tim perunding	19 orang
		Ketua tim asistensi	1 orang
		Wakil ketua tim asistensi	1 orang
		Anggota tim asistensi	19 orang
		Notulis	2 orang
		Tim sekretariat	5 orang

Proses Perumusan PKB Pertamina Periode 2017-2019

Secara keseluruhan, proses perumusan PKB Pertamina melalui tujuh tahapan diantaranya: verifikasi anggota, pemberian mandat dari SP kepada Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB), inventarisir usulan oleh SP dan Perusahaan, konsinyering oleh FSPPB, pra-PKB, perundingan (PKB), pasca PKB. Verifikasi dilakukan oleh sembilan belas SP konstituen FSPPB dan dilakukan atas nama FSPPB, karena yang berunding dengan Perusahaan adalah FSPPB. Verifikasi bertujuan untuk mengetahui jumlah anggota di masing-masing SP dan jumlah total keseluruhan, serta mengupdate data anggota SP.

Setelah proses verifikasi dilakukan, pada momen yang sama dilanjutkan dengan tahap yang kedua yaitu pemberian mandat dari SP ke Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB). Sembilan belas SP yang merupakan konstituen FSPPB melakukan penandatanganan surat mandat yang didalamnya berisikan tentang penyerahan mandat dari SP kepada FSPPB untuk melakukan perundingan PKB. Hal ini dikarenakan salah satu persyaratannya SP untuk berunding harus memiliki anggota sejumlah 50% + 1 dari total keseluruhan pekerja di Perusahaan, sedangkan dari Sembilan belas SP Pertamina tidak ada yang memiliki anggota sebanyak itu. Oleh sebab itu seluruh SP tersebut harus berkumpul agar jumlah anggotanya memenuhi, dan perkumpulan itu diwadahi/dinaungi oleh FSPPB. Jadi untuk melakukan perundingan, SP memberikan mandat kepada FSPPB sebagai yang mewakili.

Berikutnya yaitu proses inventarisir usulan. Inventarisir usulan dilakukan oleh kedua pihak yaitu Perusahaan dan Federasi. Perusahaan melakukan

inventarisir usulan dari direksi, usulan diinventarisir melalui manajer HR di masing-masing unit dengan diberikan form sederhana untuk diisi dengan usulannya, kemudian diolah oleh IR unit. Di lain pihak yakni Federasi, usulan dikumpulkan melalui masing-masing pengurus SP untuk menjangring usulan dari anggotanya. Proses tersebut dilakukan dengan cara membagikan form online yang dibuat oleh Federasi kepada tiap-tiap SP. Di SP, form dibagikan kepada para pengurus lokasi yang tersebar di beberapa wilayah cakupan SP, karena suatu SP mencakup beberapa wilayah. Kemudian Pengurus lokasi menyebarkan ke para anggota SP di tiap-tiap wilayah tersebut. Di dalam form online tersebut, anggota SP dipersilahkan untuk menuangkan usulannya, tentang pasal yang dikritik dan bagaimana usulan yang diajukan. Setelah form online selesai diisi oleh anggota SP lalu dikumpulkan pada pengurus SP masing-masing melalui pengurus lokasi. Biasanya tidak seluruh anggota mengisi form tersebut, hanya beberapa saja yang memiliki kritik atau usulan untuk PKB yang baru. Usulan yang sudah terkumpul di tiap-tiap SP kemudian dibawa ke Federasi untuk ditindaklanjuti.

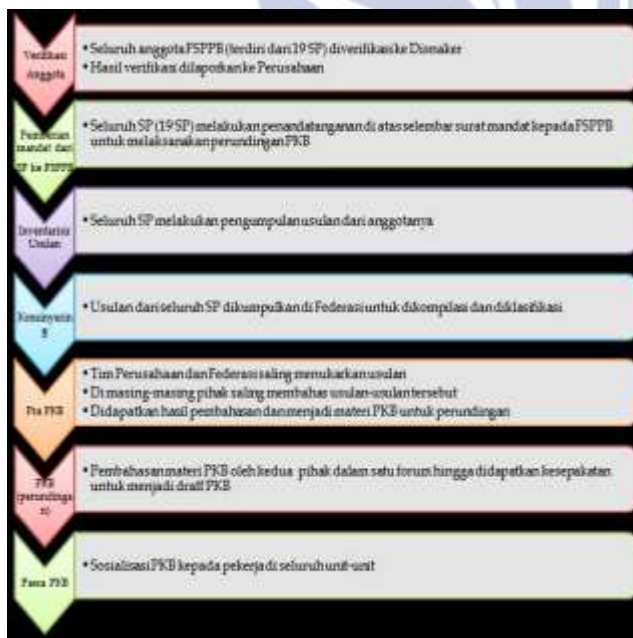
Tahap perumusan PKB yang keempat ialah konsinyering, proses ini dilakukan oleh tim Federasi. Kegiatan yang dilakukan adalah mengumpulkan dan mengkompilasi seluruh usulan dari tiap-tiap SP. Konsinyering dilakukan per kelompok sesuai dengan empat kelompok pembahasan PKB yaitu Ketentuan Umum Dan Syarat Kerja, Hubungan Industrial (HUBIN), Kompensasi Dan Benefit (KOMBEN), dan Pembinaan. Pada proses ini juga dilakukan filterisasi usulan, artinya usulan-usulan yang sudah terkumpul disaring, diambil usulan-usulan yang dapat ditindaklanjuti untuk perundingan.

Berikutnya adalah tahap kelima yaitu pra-PKB, proses dimana materi-materi PKB digodok/dibahas oleh masing-masing tim sebelum menginjak pada tahap perundingan. Disana terdapat proses tukar menukar konsep antara usulan Perusahaan dengan usulan Federasi, fungsinya adalah agar masing-masing pihak bisa saling mempelajari. Proses ini bertujuan untuk mempermudah proses perundingan. Dalam proses tukar menukar konsep, di masing-masing pihak saling mempelajari, mencocokkan dan membandingkan dengan usulan milik mereka.

Tahap keenam adalah PKB (perundingan), yang merupakan titik puncak dari serangkaian proses perumusan PKB. Perundingan PKB VI Pertamina dilakukan di The Patra Bali Resort and Villas pada tanggal 30 Januari sampai 03 Februari 2017. Rangkaian acara perundingan dimulai dengan *opening ceremony*, terdapat sambutan Direktur Utama dan Presiden Federasi, dan acara dibuka oleh Direktur Utama Pertamina. Proses

perundingan berlangsung dalam sebuah forum yang disebut dengan forum perundingan, disana duduk bersama antara dua pihak untuk membahas/merundingkan terkait materi PKB yang sudah disiapkan melalui tahap-tahap sebelumnya. Pembahasan materi PKB dalam perundingan dimulai satu persatu dari empat kelompok materi tersebut, kemudian dibahas per pasal, per ayat dan per poin sesuai dengan yang sudah dikodefikasi di tahap pra PKB. Dalam pembahasan tersebut dicari kesepakatan dari kedua pihak tersebut. Perundingan PKB VI ini dilakukan hingga tiga kali karena pembahasan materi yang cukup banyak ditambah dengan forum yang alot.

Tahap yang terakhir (ketujuh) adalah pasca perundingan yaitu proses sosialisai PKB ke seluruh pekerja melalui unit-unit. PKB yang sudah jadi kemudian disosialisasikan ke seluruh unit-unit, PKB disosialisasikan oleh Manajer HR Unit bersama perwakilan SP. Kegiatan sosialisasi PKB dikemas semacam seminar dengan pesertanya adalah seluruh pekerja di unit itu. Setelah PKB selesai disosialisasikan, dilanjutkan dengan pembagian buku PKB kepada seluruh stakeholder.



Bagan 1 Tujuh Tahapan Perumusan PKB

Dinamika Konflik Dalam Perumusan PKB Periode 2017-2019 DI PT Pertamina

Konflik dalam proses perumusan PKB Pertamina periode 2017-2019 ini terjadi di tahap keenam yakni tahap PKB (perundingan). Secara mendasar, konflik tersebut disebabkan karena adanya dua kepentingan besar yang bertentangan yakni kepentingan Serikat Pekerja dan kepentingan Perusahaan. Di pihak Perusahaan membawa kepentingan untuk kebaikan Perusahaan yaitu keinginan

akan produktivitas yang terus meningkat tanpa banyak tuntutan dari pekerja, sedangkan SP yang diwakili oleh Federasi membawa kepentingan untuk kebaikan pekerja. yaitu ingin mendapat banyak *feedback* dari Perusahaan atas hasil kerjanya baik berupa jatah cuti, tunjangan, jaminan kesehatan dan keluarga, pembinaan bagi pekerja, perlindungan pekerja ataupun lainnya. Hal-hal (kepentingan) yang ingin dicapai oleh masing-masing pihak tersebut merupakan hal-hal yang bersifat realistik. Konflik semacam ini menurut Coser dikatakan sebagai konflik realistik, dimana konflik tersebut disebabkan karena adanya tuntutan, power yang dikejar, status yang langka, sumber daya dan nilai-nilai. Konteksnya pada fenomena ini, penyebab konflik realistik termanifestasi kedalam usulan-usulan Serikat Pekerja dan Perusahaan.

Usulan menjadi kunci konflik dalam fenomena ini, sebab usulan dari masing-masing pihak ini yang menjadi materi PKB dan diperdebatkan dalam forum perundingan PKB. Usulan-usulan tersebut merupakan representasi dari kepentingan masing-masing pihak. Sehingga disepakati atau tidaknya sebuah usulan sangat menentukan bagi masing-masing pihak. Oleh sebab itu konflik terjadi ketika dua pihak saling memperjuangkan usulannya agar disepakati di dalam forum perundingan dan menjadi sebuah ketentuan dalam PKB. Pada fenomena ini, konflik terjadi hingga beberapa kali. Hal ini dikarenakan potensi konflik terletak pada usulan-usulan kedua pihak seperti yang disebutkan tadi, sedangkan di dalam perundingan membahas materi PKB yang terdiri dari 114 usulan dari Federasi, 41 usulan dari Perusahaan dan 5 usulan bersama. Sehingga menyebabkan konflik muncul beberapa kali di tiap-tiap pembahasan usulan yang kontra.

Tabel 2 Dinamika Konflik Dalam Peumusan PKB

Bentuk Konflik	Sebab Konflik	Penyelesaian
Perdebatan alot antara Perusahaan dengan FSPPB, mengakibatkan; <ul style="list-style-type: none"> • Saling menuding antar tim perunding • Tim perunding menggebrak meja • Deadlock sementara/pendi ng forum 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan kepentingan antara Perusahaan dengan Federasi, memunculkan usulan-usulan yang diperdebatkan • Tim perunding Perusahaan bukan pemegang otoritas di 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Pengganti • Pending forum • Pembahasan secara informal • Adanya <i>decision maker</i>

	bidangnya (<i>decision maker</i>)	
--	--	--

Hasil Perundingan

Jika dilihat perubahannya dari PKB V (periode 2015-2017) ke PKB VI (periode 2017-2019), dari keseluruhan naskah PKB V terdapat 80% ketentuan-ketentuan yang tidak mengalami perubahan/pembaruan dan 20% yang mengalami perubahan/pembaruan. Perundingan PKB VI ini menghasilkan PKB yang cukupimbang untuk mengakomodir usulan dari Perusahaan maupun Federasi. Federasi memiliki 114 usulan yang diajukan, dari keseluruhan angka tersebut ada 77% usulan yang disepakati yaitu sebanyak 88 usulan. Sedangkan Perusahaan memiliki 41 usulan, dan disepakati 70% yakni sebanyak 29 usulan. Dari persentase tersebut diketahui bahwa selisih antara usulan Perusahaan yang disepakati dan usulan Federasi yang disepakati tidak terlalu besar. Hal ini dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Perundingan PKB VI

Dilihat secara umum, hubungan industrial di Pertamina memang terkesan tidak terlalu bergejolak. Hal ini ditandai dengan tidak pernah terdengarnya berita-berita tentang demo oleh pekerja kepada Perusahaan terkait tuntutan-tuntutan kesejahteraan pekerja dan sebagainya. PKB menjadi kunci dari adanya hal tersebut, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya PKB Pertamina bersifat adil bagi Perusahaan dan juga Pekerja. Komposisi kepentingan kedua pihak yang terakomodir dalam PKB cukup seimbang, dengan persentase usulan FSPPB sebanyak 77% yang disepakati dan usulan Perusahaan sebanyak 70% disepakati. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak selamanya keberadaan PKB dalam Perusahaan menjamin seluruh kepentingan Perusahaan. Hal ini sekaligus membantah konsep Marx bahwa pekerja selalu dalam posisi subordinat dan selamanya hanya menjadi mesin produksi bagi Pengusaha. Fenomena tersebut yang menyebabkan munculnya tanggapan dari Dirjen

Pembinaan Hubungan Industrial, R. Irianto Simbo bahwa PKB Pertamina dinilai sebagai PKB terbaik dari Perusahaan lain. Terlebih, kepemilikan PKB oleh Perusahaan-perusahaan tengah menjadi problem bagi Kemnaker. Masih banyak Perusahaan dan BUMN di Negara kita yang belum memiliki PKB, ataupun yang belum memperbarui PKB. Terdapat banyak kendala dalam penentuan tim perunding, pembuatan tata tertib perundingan PKB dan permasalahan durasi lamanya perundingan yang sering berlarut-larut. Hal tersebut disampaikan oleh Dirjen Haiyani yang dilansir dalam sebuah berita online Republika.co.id. (Anonim, 2017)

Konflik yang terjadi dalam perumusan PKB VI Pertamina ini tergolong ke dalam konflik yang tidak begitu keras dan terbuka. Jika dibandingkan dengan perusahaan lain, perumusan PKB di Pertamina memang relatif terlihat lancar. Di beberapa perusahaan lain, pembuatan PKB sering menjadi permasalahan dengan *deadlocknya* forum hingga PKB tidak dapat tersusun. Hal itu tidak pernah dialami di Pertamina. Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa informan menyebutkan bahwa secara teknis, faktor-faktor yang mendukung kelancaran berjalannya perumusan PKB adalah mekanisme perumusan yang cukup teratur, detail, runtut dan tersegmentasi dengan baik, yakni dengan adanya tema PKB, pembagian tahapan perumusan, pengelompokan materi dan juga pembagian tim sehingga mempermudah proses perumusan. Di samping itu, secara kualitas SDM yang terlibat dalam perumusan PKB cukup baik. *Mindset* yang dibangun oleh mereka adalah tentang status Perusahaan sebagai BUMN yang mengelola aset Negara untuk kelangsungan hidup masyarakat. *Bargaining position* FSPPB juga menjadi salah satu factor penting yang mendukung kelancaran PKB, karena FSPPB memiliki *bargaining position* yang cukup tinggi membuat posisi mereka seimbang dengan Perusahaan dalam perundingan PKB. Faktor yang terakhir adalah karena secara mendasar kesejahteraan pekerja di Pertamina bisa dikatakan cukup baik sehingga pertentangan dari pekerja terhadap Perusahaan tidak terlalu keras. Hal-hal yang menjadi focus perjuangan bagi Federasi dan juga Serikat Pekerja tidak lagi hanya seputar kesejahteraan mereka tetapi lebih jauh dari itu, meliputi; kelangsungan bisnis Perusahaan seperti yang tertuang pada 7 ayat 7 PKB Pertamina yang membahas tentang hubungan Perusahaan dengan Serikat Pekerja. Ayat tersebut yang juga mendasari perjuangan-perjuangan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja, sehingga dalam merumuskan PKB pun Serikat Pekerja berpegang pada ayat tersebut.

Cara Penyelesaian Konflik Dalam Perumusan PKB VI

Bentuk konflik yang terjadi dalam proses perumusan PKB Pertamina ini ialah konflik realistik, dimana pihak

Perusahaan dan Federasi saling memperjuangkan dan berdebat dalam perundingan agar tuntutan (usulannya) diterima dan kepentingannya tercapai. Menurut Coser konflik realistik akan berhenti jika dua pihak tersebut dapat menemukan pengganti yang sejajar dan memuaskan untuk mendapatkan hasil akhir, oleh sebab itu dalam konflik realistik terdapat pilihan-pilihan fungsional (objek pengganti) sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Objek pengganti sangat berfungsi sebagai upaya menyelesaikan konflik dalam perundingan. Objek pengganti dalam fenomena ini adalah pertukaran usulan. Hal ini merupakan kompromi yang dilakukan oleh kedua pihak. Misalnya; usulan yang diusulkan oleh Federasi tidak disepakati oleh Perusahaan, begitu juga sebaliknya dan hal ini sudah berada pada titik kebuntuan hingga mengakibatkan forum *deadlock* sementara. Upaya penyelesaian tersebut dilakukan oleh Presiden Federasi dengan Direktur Utama sebagai pemegang otoritas tertinggi di masing-masing pihak, dengan melakukan pembahasan secara informal. Biasanya hal tersebut dilakukan sembari bermain golf ataupun lainnya. Pada proses tersebut keduanya melakukan negosiasi atas masing-masing usulannya yang mengalami *deadlock*. Materi tersebut yakni pasal 93 ayat 2 huruf a dan huruf c pada PKB V. Pasal 93 ayat 2 huruf a yang berisi tentang usia purna karya yaitu 56 tahun, dan pasal 93 ayat 2 huruf c berisi tentang ketentuan menikah sesama pekerja. Upaya tersebut dilakukan agar salah satu pihak menerima usulannya dengan berbagai rasionalisasi yang diberikan, serta berkaitan dengan otoritas yang dimilikinya untuk membuat sebuah keputusan. Hasil dari pembahasan informal tersebut adalah saling menukar usulan, pada usulan terkait pasal 93 ayat 2 huruf a, usulan FSPPB tidak diterima sehingga tidak ada perubahan di PKB VI. Begitu juga, di pasal 93, ayat 2 huruf c, usulan Perusahaan tidak diterima sehingga tidak ada perubahan di PKB VI.

Selain itu, *pending* forum atau *break* juga menjadi upaya penyelesaian, *pending* forum dilaksanakan beberapa saat untuk mengistirahatkan dan menyegarkan pikiran. Biasanya ketika *break*, akan terjadi obrolan-obrolan ringan antara dua pihak yang tadinya berselisih di dalam forum, obrolan ringan tersebut tidak lain juga membahas tentang materi yang diperdebatkan di dalam forum tadi. Di dalam obrolan tersebut dilakukan upaya klarifikasi, *sharing* dan juga negosiasi. Hal tersebut terkadang juga membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam forum tersebut. Setelah *break* dan mereka kembali ke forum, pikiran mereka akan terasa lebih jernih dan fresh, ditambah lagi adanya obrolan ringan diluar forum tadi sehingga membuat permasalahan menjadi lebih cair dan mudah untuk diselesaikan. Dengan

begitu, akan lebih mudah dibuat keputusan terkait materi yang *pending* tersebut.

Upaya penyelesaian lainnya yaitu dengan mendatangkan pihak yang memiliki otoritas, hal ini berlaku pada saat konflik disebabkan karena tim perunding dari Perusahaan bukanlah orang-orang yang memiliki otoritas (*decision maker*). Ketika terjadi konflik tersebut maka forum bisa dipending dan bisa jadi dilanjutkan dengan materi lainnya. Akan tetapi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut didatangkan pihak yang bersangkutan yang memiliki otoritas untuk memberikan data, informasi, jawaban ataupun keputusan terkait materi tersebut.

Fungsi Positif dari Dinamika Konflik Dalam Perumusan PKB Pertamina 2017-2019

Lewis Alfred Coser adalah seorang sosiolog penting di era modern yang menggagas teori fungsionalisme konflik. Berangkat dari kritiknya terhadap teori struktural fungsional yang memandang masyarakat dengan penekanan pada nilai-nilai bersama, konsensus, integrasi sosial, equilibrium, dan tidak memberikan ruang perhatian terhadap konflik dan perselisihan karena bersifat disintegrasi. Sedangkan bagi teoritikus konflik, konflik merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Coser menjelaskan tentang bagaimana sebuah konflik yang terjadi antar kelompok tidak hanya dilihat dari sisi negatifnya melainkan juga dari sisi positifnya. Coser lebih melihat pada fungsi munculnya konflik itu sendiri. Konflik tidak selalu berwajah negatif tetapi juga memiliki wajah positif terhadap masyarakat melalui perubahan-perubahan sosial yang diakibatkannya. Selama konflik itu tidak berkaitan dengan inti suatu sistem, maka konflik bersifat fungsional. (Upe dalam Sulaiman, 2016:14)

Apapun konflik yang terjadi selama tidak berkaitan dengan inti suatu sistem maka bersifat fungsional, begitu juga dengan konflik yang terjadi dalam perumusan PKB Pertamina ini tidak sampai mengarah pada inti sistem yang ada di Pertamina, sehingga tidak sampai terjadi pemberontakan, perpecahan atau perubahan sistem di Pertamina. Konflik yang terjadi dalam pembahasan penelitian ini yaitu konflik di tataran perdebatan dalam sebuah forum perundingan yang disebabkan karena perbedaan pandangan ataupun kepentingan. Setelah kita menganalisa, tentang bagaimana konflik yang terjadi dalam proses perumusan PKB Pertamina periode 2017-2019 ini, dapat kita ketahui bahwa dari konflik ini juga membawa sisi-sisi positif. Meski dalam perumusan PKB terjadi konflik antara pihak Perusahaan dengan Federasi, namun dari konflik tersebut menghasilkan sebuah PKB Pertamina yang baik dan bermanfaat besar bagi hubungan industrial di Pertamina. PKB merupakan sebuah

ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban Perusahaan dan Pekerja, sehingga PKB menjadi rambu-rambu mereka dalam menjalankan hubungan industrialnya. Dengan begitu konflik yang terjadi selama proses perumusan PKB juga berfungsi untuk memelihara struktur yang ada di Pertamina, serta dapat menjaga garis batas antara Perusahaan dan Pekerja.

PENUTUP

Simpulan

Secara mendasar konflik yang terjadi dalam proses perumusan PKB ini disebabkan karena adanya dua kepentingan besar yang berbeda yakni kepentingan Serikat Pekerja yang diwakili oleh Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) dan kepentingan Perusahaan. Konflik terjadi pada tahap keenam yaitu tahap PKB (proses perundingan), dimana kepentingan mereka saling diadu dan masing-masing pihak berusaha untuk mempertahankan kepentingannya agar disepakati dalam PKB VI. Konflik dalam perumusan PKB ini merupakan bentuk dari konflik realistik. Penyebab-penyebab konflik diwujudkan oleh usulan-usulan Perusahaan dan juga Federasi. Dilihat dari sisi pekerja, mereka berusaha mendapatkan feedback yang lebih dari perusahaan atas hasil kerjanya dari apa yang sudah diterima saat ini berupa sumber daya, nilai, keuntungan power ataupun lainnya. Begitu juga dari sisi Perusahaan yang juga menginginkan keuntungan, produktivitas Perusahaan meningkat, mendapatkan power yang lebih besar, sumber daya ataupun nilai-nilai. Konflik tersebut dapat terselesaikan dengan baik melalui beberapa upaya penyelesaian diantaranya; melalui adanya objek pengganti, melalui pending forum/break, pembahasan informal (negosiasi), adanya pihak yang memiliki otoritas di bidangnya terkait materi PKB yang sedang deadlock.

Konflik dalam proses perumusan PKB ini juga memiliki fungsi positif yakni, menghasilkan sebuah draf Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sangat bermanfaat bagi hubungan industrial di Pertamina. PKB berperan untuk mengatur hak dan kewajiban Perusahaan dan pekerja, sehingga dapat membantu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Dengan begitu, konflik tersebut berfungsi memelihara struktur yang ada di Pertamina serta menjaga garis batas antara Perusahaan dan Pekerja.

Konflik yang terjadi dalam perumusan PKB VI Pertamina ini tergolong ke dalam konflik yang tidak begitu keras dan terbuka. Jika dibandingkan dengan perusahaan lain, perumusan PKB di Pertamina memang relatif terlihat lancar. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah: mekanisme perumusan yang cukup teratur, detail, runtut dan tersegmentasi dengan baik, yakni dengan adanya tema PKB, pembagian

tahapan perumusan, pengelompokan materi dan juga pembagian tim sehingga mempermudah proses perumusan. Di samping itu didukung oleh kualitas SDM yang baik, bargaining position FSPPB yang tinggi sehingga membuat posisi antara FSPPB dan Perusahaan menjadi seimbang dalam perundingan PKB. Yang terakhir adalah karena secara mendasar kesejahteraan pekerja di Pertamina bisa dikatakan cukup baik sehingga pertentangan dari pekerja terhadap Perusahaan tidak terlalu keras. Hal-hal yang menjadi focus perjuangan bagi Federasi dan juga Serikat Pekerja tidak lagi hanya seputar kesejahteraan mereka tetapi lebih jauh dari itu, meliputi; kelangsungan bisnis Perusahaan.

Saran

Sehubungan dengan penelitian ini, maka langkah baiknya apabila dapat ditindaklanjuti dengan penelitian lainnya yang mendukung, mengingat Pertamina adalah sebuah perusahaan sangat besar dan sangat kompleks apalagi ditambah dengan anak perusahaannya. Pertamina hampir memegang seluruh sektor bisnis di Negara ini, sehingga penelitian tentang proses perumusan PKB Pertamina ini saja masih belum cukup untuk mengkaji tentang Pertamina yang begitu besar dan kompleks. Terdapat banyak hal yang masih perlu untuk dikaji terkait Pertamina. Pertamina bukanlah milik perseorangan, melainkan milik negara yang tentunya juga milik seluruh rakyat Indonesia, sehingga bagi kalangan mahasiswa atau peneliti lainnya sangat berhak untuk melakukan kajian tentang Pertamina. Hal ini ditujukan agar kita sebagai bagian dari rakyat Indonesia tidak merasa jauh dengan asset kita sendiri yang direpresentasikan oleh sebuah perusahaan migas milik Negara yang bernama Pertamina, jadi harapannya lebih banyak orang yang open minded dengan Pertamina. Dengan begitu, kita akan paham tentang baik buruknya Pertamina sebagai dasar pijakan kita untuk menyikapi kebijakan ataupun hal lain terkait Pertamina.

Mengingat skripsi ini juga dijadikan sebagai dokumen arsip di Serikat Pekerja Pertamina Sepuluh November (SPPSN), maka penelitian ini bisa menjadi refleksi dan evaluasi bagi Pertamina, Serikat Pekerja Pertamina dan juga Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu terkait hal-hal yang perlu diperbaiki dalam proses perumusan PKB Pertamina. Selain itu, disarankan baik kepada Perusahaan Pertamina untuk melakukan rekam jejak atau pencatatan terkait proses perumusan PKB sehingga seluruh prosesnya dari awal hingga akhir dapat tercatat dengan. Hal ini juga bermanfaat digunakan sebagai modul dalam perumusan PKB baik untuk Pertamina sendiri ataupun anak perusahaan Pertamina.

Sehubungan dengan penelitian ini, disarankan bagi pemerintah untuk lebih memperhatikan Perusahaan dan

BUMN lain yang belum memiliki PKB. Diharapkan pemerintah dapat membuat sebuah himbauan ataupun kebijakan yang baik tentang pentingnya PKB bagi Perusahaan dan Pekerja, agar dapat memperbaiki hubungan industrial Perusahaan dan BUMN lainnya yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.

Poloma, Margareth M. 2010. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika

Anonim. 2017 (<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/17/11/14/oze52p-perusahaan-didorong-punya-perjanjian-kerja-bersama-pekerja>.) Diakses pada tanggal 23-01-2018

Natsir, 2105. *Sekilas Tentang Perjanjian Kerja Bersama*. (<http://www.standar.org/2015/05/sekilas-tentang-pkb-perjanjian-kerja-bersama.html>) Diakses pada tanggal 13-01-2017

