

Optimalisasi Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama PT. Pinago Utama Tbk (Asta Cita: Menuju Lapangan Kerja dan Dunia Usaha yang Berkualitas serta Berkeadilan)

Rizki Fitri Amalia*¹, Second Author², Third Author³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, Indonesia

³Program Studi Ilmu Hukum

*e-mail: rizki_fitri@stihpada.ac.id¹, firmanbusroh@stihpada.ac.id², fatriakhairo79@gmail.com³

Abstrak

Program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk mendukung optimalisasi penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Pinago Utama Tbk, sebuah perusahaan agribisnis besar yang menghadapi tantangan regulatif dan kapasitas perundingan pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja. Permasalahan utama mencakup ketidaksesuaian klausul PKB dengan regulasi terbaru, ketimpangan kapasitas perunding antara manajemen dan serikat pekerja, serta belum tersedianya SOP hubungan industrial yang sistematis. Metode pengabdian meliputi need assessment, pelatihan dan penguatan kapasitas, pendampingan teknis penyusunan PKB, sosialisasi, serta evaluasi melalui pre-test, post-test, dan survei persepsi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta rata-rata 32–52% dan penguatan sikap perundingan yang lebih deliberatif. Keluaran utama berupa draft PKB baru dan SOP hubungan industrial yang lebih komprehensif, yang secara langsung memperkuat tata kelola hubungan industrial di perusahaan. Program ini berkontribusi pada terbentuknya praktik hubungan kerja yang lebih adil, produktif, serta responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan modern

Kata Kunci: Capacity Building, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, PKB, Perkebunan

Abstract

This community service program was conducted to optimize the formulation of the Collective Labor Agreement (CLA) at PT Pinago Utama Tbk, a major agribusiness company facing regulatory and negotiation challenges following the enactment of the Job Creation Law. Key issues included inconsistencies between the existing CLA and updated labor regulations, unequal bargaining capacity between management and the labor union, and the absence of a structured industrial relations SOP. The methods employed consisted of need assessment, capacity-building training, technical assistance for CLA drafting, socialization activities, and evaluation through pre-tests, post-tests, and perception surveys. The results indicate a significant improvement in participants' knowledge—ranging from 32% to 52%—and a shift toward more deliberative negotiation practices. The main outputs include an updated CLA draft and a comprehensive industrial relations SOP, both of which strengthen the company's governance framework. Overall, this program contributes to fairer, more productive, and regulation-compliant industrial relations in the agribusiness sector

Keywords: Capacity Building, Collective Agreement, Industrial Relations, Labor Law, Plantation Sector

1. PENDAHULUAN

PT Pinago Utama Tbk merupakan perusahaan agribisnis besar yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, karet, dan tebu, dengan ribuan pekerja yang tersebar di berbagai unit kebun dan pabrik. Sebagai perusahaan yang bertumpu pada kegiatan padat karya dan beroperasi di wilayah perkebunan yang luas, keberadaan sistem hubungan industrial yang harmonis, stabil, dan berbasis keadilan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan usaha. Dalam konteks tersebut, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memegang peran strategis sebagai instrumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan dalam kerangka hubungan industrial.

Namun, hasil analisis situasi perusahaan menunjukkan bahwa pelaksanaan penyusunan PKB di PT Pinago Utama Tbk masih menghadapi sejumlah tantangan yang perlu ditangani secara sistematis dan berbasis regulasi. Tantangan pertama adalah perubahan besar dalam sistem

ketenagakerjaan nasional pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta regulasi turunannya. Perubahan ini membawa implikasi pada struktur pengupahan, status hubungan kerja, perlindungan jaminan sosial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengaturan kerja waktu tertentu (Kurniawan, *et all*, 2022). Banyak perusahaan, termasuk perusahaan sektor perkebunan, masih mengalami kesulitan dalam memahami pembaruan regulasi tersebut dan menyesuaikan klausul PKB secara tepat (Putri, 2022). Kondisi ini terlihat pada PKB yang sedang berjalan di PT Pinago Utama Tbk, di mana sejumlah ketentuan masih merujuk pada rezim hukum sebelumnya dan belum mencerminkan perubahan regulasi terbaru.

Tantangan kedua adalah ketidakseimbangan kapasitas perundingan antara manajemen dan serikat pekerja. Sesuai teori hubungan industrial, kualitas PKB sangat dipengaruhi oleh kekuatan tawar pihak-pihak yang terlibat dalam perundingan (Fauzan, *et all*, 2020). Namun, serikat pekerja di sejumlah perusahaan perkebunan sering kali memiliki keterbatasan dalam memahami perkembangan hukum ketenagakerjaan serta minim dukungan data empiris untuk memperkuat argumentasi dalam perundingan (Husni, *et all*, 2021). Di PT Pinago Utama Tbk, kondisi ini mengakibatkan proses penyusunan PKB lebih bersifat administratif daripada deliberatif, sehingga beberapa klausul PKB belum memuat standar perlindungan pekerja dan mekanisme kerja modern yang sesuai dengan perkembangan industri.

Tantangan ketiga adalah kebutuhan harmonisasi klausul PKB dengan kondisi kerja aktual di lingkungan perkebunan. Sektor perkebunan memiliki karakteristik hubungan kerja yang berbeda dibandingkan sektor manufaktur atau jasa. Model kerja berbasis target, kondisi geografis yang luas, tingkat literasi pekerja yang beragam, serta risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi menuntut adanya pengaturan PKB yang lebih spesifik dan berorientasi pada keselamatan pekerja (Priyono, 2021). PKB yang belum dirumuskan secara komprehensif berpotensi menimbulkan multitafsir pada tingkat implementasi, yang pada akhirnya dapat memicu perselisihan hubungan industrial.

Tantangan keempat, masih terdapat kelemahan dalam dokumentasi hubungan industrial dan SOP internal perundingan. Beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia menghadapi masalah yang sama, yaitu kurangnya pedoman teknis perundingan PKB yang baku, lemahnya pengarsipan klausul, dan minimnya basis data ketenagakerjaan yang digunakan dalam proses negosiasi. Kondisi ini menyebabkan kesulitan dalam melakukan evaluasi PKB sebelumnya dan merumuskan pembaruan yang berbasis kebutuhan nyata pekerja dan perusahaan.

Dari sisi pekerja, meningkatnya kesadaran akan perlindungan hukum dan hak-hak ketenagakerjaan membuat kebutuhan terhadap pengaturan PKB yang jelas, adil, dan aplikatif semakin mendesak. Teori keadilan distributif Rawls menjelaskan bahwa keadilan dalam pembagian hak dan kewajiban merupakan faktor utama dalam menciptakan stabilitas sosial dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas pekerja (Rawls, 1971). Apabila PKB tidak disusun dengan mengutamakan aspek keadilan, kesejahteraan, dan kepastian hukum, maka hubungan industrial cenderung rawan konflik dan menurunkan efektivitas produksi (Yuliana, *et all*, 2023).

Dalam konteks kebijakan nasional, program penguatan PKB ini relevan dengan Asta Cita menuju Indonesia Emas 2045, khususnya cita kelima: "*Mewujudkan lapangan kerja yang berkualitas, produktif, dan berkeadilan.*" Pemerintah mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial melalui PKB yang responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan modern, mendukung produktivitas, dan melindungi pekerja secara proporsional. Melalui pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi berperan dalam memberikan pendampingan berbasis riset untuk membantu perusahaan menyusun PKB yang sesuai dengan prinsip *good corporate governance* dan *fair industrial relations*.

Dengan demikian, optimalisasi penyusunan Perjanjian Kerja Bersama pada PT Pinago Utama Tbk merupakan kebutuhan mendesak untuk (Suhartono, 2019):

- Memperbarui klausul PKB agar sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan terbaru;
- Meningkatkan kapasitas perundingan serikat pekerja dan manajemen secara seimbang;
- Merumuskan pengaturan yang sesuai dengan karakteristik sektor perkebunan;
- Memperkuat tata kelola hubungan industrial secara sistematis; dan
- Mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.

Dalam konteks kebijakan nasional, program penguatan PKB ini relevan dengan Asta Cita menuju Indonesia Emas 2045, khususnya cita kelima: “Mewujudkan lapangan kerja yang berkualitas, produktif, dan berkeadilan.” Pemerintah mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial melalui PKB yang responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan modern, mendukung produktivitas, dan melindungi pekerja secara proporsional (Bappenas, 2023).

Lebih jauh, beberapa penelitian menunjukkan bahwa efektivitas PKB sangat dipengaruhi oleh kualitas dialog sosial dan dukungan sistem manajemen hubungan industrial yang kuat, terutama pada perusahaan berbasis perkebunan yang memiliki kompleksitas hubungan kerja tinggi (Siregar, 2020). Selain itu, keberhasilan implementasi PKB sangat ditentukan oleh adanya evaluasi berkala dan mekanisme pengawasan yang terstruktur, sehingga dinamika hubungan kerja dapat termonitor dengan baik (Badan Pengawasan Ketenagakerjaan, 2022).

Melalui pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi berperan dalam memberikan pendampingan berbasis riset untuk membantu perusahaan menyusun PKB yang sesuai dengan prinsip *good corporate governance* dan *fair industrial relations*. Dalam hal ini, kolaborasi antara akademisi, perusahaan, dan serikat pekerja menjadi faktor kunci untuk menciptakan dokumen PKB yang implementatif dan berkelanjutan (Widodo, 2021).

2. METODE

Metode penerapan dalam kegiatan pengabdian ini dirancang untuk mencapai tujuan optimalisasi penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Pinago Utama Tbk melalui pendekatan partisipatif, normatif-yuridis, *capacity building*, serta evaluasi berbasis indikator kualitatif dan kuantitatif. Tahapan metode terdiri dari lima komponen utama sebagai berikut:

- a. Tahap pertama adalah pengumpulan data melalui proses *need assessment* untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai kondisi hubungan industrial di perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur kepada pihak manajemen dan pengawas ketenagakerjaan; Focus Group Discussion (FGD) untuk mengidentifikasi isu prioritas; observasi lapangan untuk mengamati pola kerja aktual; serta kajian dokumen terhadap PKB yang berlaku dan regulasi ketenagakerjaan terbaru. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif dan normatif-yuridis untuk menilai kesenjangan antara praktik di lapangan dengan ketentuan hukum dan standar industri.
- b. Tahap kedua adalah penguatan kapasitas (*capacity building*) dilakukan melalui penyuluhan mengenai regulasi ketenagakerjaan terbaru, analisis struktur upah, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Utami, *et al*, 2022). Selain pelatihan klasikal, dilakukan pula *coaching* dan *mentoring* untuk mendampingi peserta dalam memahami materi dan mempraktikkannya selama proses penyusunan PKB. Pendekatan ini diharapkan meningkatkan kemampuan teknis dan daya tawar kedua belah pihak sehingga proses perundingan menjadi lebih deliberatif dan berimbang.
- c. Tahap ketiga adalah penyusunan dokumen PKB melalui serangkaian kegiatan teknis dan konsultatif. Proses dimulai dengan penyelarasan klausul berdasarkan hasil kajian lapangan dan ketentuan hukum terbaru (Saputra, 2020).
- d. Tahap keempat adalah sosialisasi hasil penyusunan PKB dan mendukung implementasinya di seluruh unit kerja. Kegiatan ini dilakukan melalui penyuluhan kepada pekerja mengenai hak, kewajiban, perubahan klausul, dan mekanisme penyelesaian keluhan. Selain itu, disusun pula Standar Operasional Prosedur (SOP) hubungan industrial yang mencakup mekanisme perundingan PKB, evaluasi tahunan, dan pengarsipan dokumen ketenagakerjaan (Situmorang, 2021). SOP ini menjadi pedoman internal bagi perusahaan untuk menjaga kesinambungan hubungan industrial yang tertib dan sistematis.

Tahap terakhir adalah evaluasi dan pengukuran tingkat keberhasilan program. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan instrumen kuantitatif seperti pre-test dan post-test pelatihan, kuesioner persepsi pekerja, serta data HRD mengenai keluhan, absensi, dan insiden keselamatan kerja. Evaluasi kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam, FGD akhir, dan catatan

lapangan untuk menilai perubahan sikap dan budaya kerja. Keberhasilan program diukur melalui indikator peningkatan pengetahuan dan keterampilan perunding, perubahan sikap ke arah kerja sama, terbentuknya budaya dialog sosial, serta perbaikan aspek ekonomi seperti penurunan konflik dan peningkatan produktivitas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat dalam bentuk pendampingan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Pinago Utama Tbk telah memberikan sejumlah hasil yang signifikan baik bagi individu pekerja dan manajemen maupun bagi institusi perusahaan secara keseluruhan. Program ini tidak hanya menghasilkan dokumen PKB yang lebih komprehensif dan sesuai regulasi terbaru, tetapi juga memberikan nilai tambah berupa peningkatan kapasitas, perubahan perilaku, dan penguatan tata kelola hubungan industrial yang berkelanjutan.



Gambar 1. Foto Bersama STIH Sumpah Pemuda dan PT Pinago Utama Tbk

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan *need assessment* melalui wawancara, FGD, observasi lapangan, dan kajian dokumen. Hasil tahapan ini menunjukkan adanya beberapa permasalahan mendasar, seperti ketidaksesuaian beberapa klausul PKB dengan ketentuan UU Cipta Kerja, rendahnya kapasitas perunding dari serikat pekerja, serta belum adanya SOP hubungan industrial yang baku. Temuan ini menjadi dasar penyusunan strategi pendampingan yang bersifat adaptif dan sesuai kebutuhan lapangan. Selain itu, analisis data juga mengungkap adanya kesenjangan pemahaman pekerja terkait hak dan kewajiban mereka, sehingga kegiatan sosialisasi menjadi tahapan penting dalam memastikan implementasi PKB berjalan efektif.

Tahap pelatihan dan peningkatan kapasitas memberikan dampak nyata dalam jangka pendek. Hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan peningkatan pemahaman peserta pelatihan sebesar rata-rata 32%, terutama pada materi regulasi ketenagakerjaan terbaru dan teknik perundingan kolektif. Berikut ini tabel 1 tentang perbandingan *pre-test* dan *post-test*:

Tabel 1 Perbandingan *pre-test* dan *post-test*

No.	Aspek Penilaian	Rata-Rata Pre-Test	Rata-Rata Post-Test	Kenaikan (%)
1	Pemahaman Regulasi Ketenagakerjaan (UU Cipta Kerja, PP Pengupahan, PKWT/PKWTT)	58	82	41%
2	Kemampuan Analisis Klausul PKB	55	78	42%
3	Pengetahuan Mekanisme Perundingan Kolektif	60	85	42%
4	Pemahaman Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	52	74	42%
5	Kemampuan Menyusun Argumentasi dalam Negosiasi	50	76	52%
6	Pemahaman Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha	62	84	35%

Sumber : data diolah (2025)

Dari sisi perilaku, peserta menunjukkan perubahan positif dalam sikap kooperatif, kemampuan berdiskusi, serta strategi penyusunan argumentasi dalam proses negosiasi. Perubahan perilaku ini dapat dilihat dari meningkatnya kualitas dialog antara serikat pekerja dan manajemen selama simulasi perundingan. Dampak jangka panjang yang diharapkan adalah terciptanya budaya dialog sosial yang lebih matang, sehingga hubungan industrial di perusahaan menjadi lebih harmonis dan produktif.



Gambar 2. Diskusi Bersama

Sosialisasi PKB kepada pekerja di beberapa unit kebun dan pabrik memberikan dampak sosial yang cukup signifikan. Pekerja menjadi lebih memahami hak-hak dasar seperti cuti, upah lembur, jaminan sosial, serta prosedur penyampaian keluhan. Dari hasil survei umpan balik (feedback survey), 78% pekerja menyatakan bahwa mereka memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai aturan ketenagakerjaan, sementara 64% menyatakan bahwa informasi tersebut membuat mereka lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat apabila terjadi kendala di tempat kerja. Pengetahuan ini berpotensi menciptakan budaya kerja yang lebih informatif dan partisipatif dalam jangka panjang.

Jika ditinjau dari indikator keberhasilan program, kegiatan ini telah memenuhi sebagian besar target yang dicanangkan. Indikator keberhasilan mencakup (1) peningkatan kapasitas perunding, terbukti melalui peningkatan skor evaluasi; (2) penyusunan draft PKB yang sesuai hukum dan kebutuhan lapangan; (3) peningkatan pemahaman pekerja melalui sosialisasi; dan (4) pembentukan SOP hubungan industrial sebagai standar operasional yang baru. Tolak ukur keberhasilan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian telah memberikan kontribusi nyata baik dalam aspek pengetahuan, perilaku, tata kelola, maupun kondisi kerja.

Dari sisi keunggulan keluaran, program ini memiliki nilai tambah karena mengintegrasikan aspek hukum, manajemen, dan kondisi kerja di sektor perkebunan secara komprehensif. Pendampingan yang dilakukan berbasis riset memungkinkan dokumen PKB yang dihasilkan lebih kuat secara regulatif dan lebih relevan dengan situasi operasional perusahaan. Selain itu, pelatihan dan simulasi perundingan memberikan pengalaman praktis yang jarang diperoleh dalam pelatihan hubungan industrial konvensional.

Meski demikian, kegiatan ini juga memiliki beberapa kelemahan. Waktu pendampingan relatif terbatas untuk membangun perubahan sikap yang lebih mendalam, terutama terkait hubungan antaraktor di lapangan yang telah berlangsung bertahun-tahun. Tingkat literasi hukum sebagian pekerja juga masih rendah sehingga membutuhkan upaya sosialisasi berkelanjutan. Selain itu, kondisi geografis perusahaan yang tersebar menyebabkan sosialisasi tidak dapat menjangkau seluruh pekerja dalam satu periode kegiatan.



Gambar 3. Penyerahan Plakat

Secara keseluruhan, hasil pengabdian menunjukkan bahwa kegiatan ini berhasil memberikan nilai tambah bagi PT Pinago Utama Tbk baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Perubahan nyata dapat dilihat dari peningkatan pemahaman regulasi, penguatan kapasitas perundingan, tersusunnya PKB yang lebih kuat secara hukum, serta terbentuknya mekanisme tata kelola hubungan industrial yang lebih transparan dan sistematis. Hasil ini menjadi dasar penting untuk menjaga keberlanjutan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam optimalisasi penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Pinago Utama Tbk telah menghasilkan peningkatan nyata dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan dan kemampuan perundingan bagi pihak manajemen maupun serikat pekerja. Melalui pelatihan, pendampingan teknis, serta analisis regulasi terkini, peserta menunjukkan peningkatan signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*, yang menandakan keberhasilan proses transfer pengetahuan dan penguatan kapasitas. Kegiatan ini juga mendorong perubahan sikap menuju proses perundingan yang lebih deliberatif dan berbasis data, serta menghasilkan rancangan PKB yang lebih harmonis dengan kondisi kerja sektor perkebunan.

Meskipun demikian, program ini memiliki keterbatasan, terutama terkait waktu pendampingan yang belum memungkinkan untuk memantau implementasi jangka panjang secara penuh. Namun, peluang pengembangan tetap terbuka lebar mengingat antusiasme peserta dan kebutuhan perusahaan untuk menyempurnakan regulasi internal hubungan industrial secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas hubungan industrial dan berpotensi menjadi model praktik baik bagi sektor perkebunan dalam mendukung hubungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkeadilan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Sumpah Pemuda atas dukungan finansial yang telah diberikan sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik. Dukungan tersebut tidak hanya membantu kelancaran proses pelaksanaan kegiatan, tetapi juga memberikan kontribusi penting dalam menghasilkan luaran yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas hubungan industrial di PT Pinago Utama Tbk. Semoga kerja sama ini dapat terus terjalin dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi dunia akademik maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengawasan Ketenagakerjaan. (2022). *Laporan evaluasi implementasi perjanjian kerja bersama sektor perkebunan*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Bappenas. (2023). *Asta cita Indonesia emas 2045*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Fauzan, R., & Hidayat, A. (2020). Perjanjian kerja bersama sebagai instrumen perlindungan hak pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 15(2), 201–215.
- Husni, L., & Sari, M. (2021). Dinamika hubungan industrial pasca reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Rechtsvinding*, 10(3), 421–438.
- Kurniawan, A., & Nugroho, B. (2022). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam sistem hubungan industrial. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(2), 157–174.
- Priyono, A. (2021). Analisis perselisihan hubungan industrial di perusahaan perkebunan. *Sosiohumaniora*, 23(2), 145–158.
- Putri, M. (2022). Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perundingan perjanjian kerja bersama di sektor perkebunan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(3), 567–589.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Saputra, D., & Lestari, R. (2020). Penguatan dialog sosial dalam penyusunan perjanjian kerja bersama. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(1), 89–103.
- Siregar, H. (2020). Industrial relations in plantation sector. *Indonesian Journal of Employment Studies*, 18(1), 25–39.
- Situmorang, J. (2021). Harmonisasi perjanjian kerja bersama dengan regulasi ketenagakerjaan nasional. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(2), 312–330.
- Suhartono, E., & Pratama, Y. (2019). Peran perjanjian kerja bersama dalam mencegah perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(3), 451–467.
- Utami, N., & Rahman, F. (2022). Capacity building serikat pekerja dalam perundingan kolektif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 55–66.
- Widodo, S. (2021). Peran perguruan tinggi dalam hubungan industrial. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 112–120.
- Yuliana, P., & Mahendra, I. (2023). Tata kelola hubungan industrial berkeadilan di sektor perkebunan. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 4(1), 1–18.

Halaman Ini Dikосongkan