



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Jakarta

Kertas Kerja No. 254

Mengembangkan Hubungan Industrial yang Baik di Industri Minyak dan Gas Indonesia

Kertas Kerja Pertemuan Tripartit untuk Mengembangkan
Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik
pada Industri Minyak dan Gas di Indonesia

Ratih Pratiwi Anwar dan Muyanja Ssenyonga
September 2007

PROGRAM KEGIATAN SEKTORAL

Mengembangkan Hubungan Industrial yang Baik di Industri Minyak dan Gas Indonesia

**Kertas Kerja Pertemuan Tripartit
untuk Mengembangkan Hubungan Industrial dan
Dialog Sosial yang Baik pada Industri Minyak dan Gas di Indonesia**

Ratih Pratiwi Anwar & Muyanja Ssenyonga

September 2007

Copyright © International Labour Organization 2007
First published 2007

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered in the United Kingdom with the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] or in other countries with associated Reproduction Rights Organizations, may make photocopies in accordance with the licences issued to them for this purpose.

Kertas Kerja No. 254

Mengembangkan Hubungan Industrial yang Baik pada Industri Minyak dan Gas di Indonesia;

Disiapkan untuk Pertemuan Tripartit untuk Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik di Industri Minyak dan Gas Indonesia

Ratih Pratiwi Anwar & Mulyana Ssenyonga

ISBN 978-92-2-020422-1 (print)
 978-92-2-020423-8 (web pdf)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our website: www.ilo.org/publns

Printed in Indonesia

Daftar Isi

Pengantar	1
Pendahuluan	3
1. Tinjauan sekilas industri minyak dan gas di Indonesia	5
1.1 Tinjauan umum industri minyak dan gas di Indonesia	5
1.2 Kontribusi industri minyak dan gas terhadap ekonomi Indonesia	6
1.3 Produksi dan cadangan minyak mentah dan gas alam	8
1.4 Perusahaan minyak dan gas yang beroperasi di Indonesia	10
1.5 Tenaga kerja	11
1.6 Komposisi tenaga kerja	12
1.7 Tenaga kerja domestik dan asing	13
1.8 Organisasi pengusaha dan pekerja	14
1.9 Kerangka hukum yang mengatur industri minyak dan gas di Indonesia	15
1.10 Kesimpulan	16
2. Kondisi kerja di industri minyak dan gas di Indonesia	18
2.1 Tinjauan sekilas industri minyak dan gas	18
2.2 Tingkat upah	19
2.3 Sistem upah	22
2.4 Pengaturan waktu kerja	23
2.5 Restrukturisasi perusahaan dan implikasinya pada kondisi kerja	24
2.6 Kecelakaan fatal	26
2.7 Training	27
2.8 Jenjang karir	27
2.9 Kesimpulan	28
3. Hak-hak dasar tenaga kerja di industri minyak dan gas di Indonesia	29
3.1 Kerangka hukum tentang hak-hak dasar tenaga kerja di Indonesia termasuk di industri minyak dan gas	29
3.2 Undang-undang No. 21 tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh	31

3.3	Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	32
3.4	Hak untuk mogok kerja	32
3.5	Pekerjaan kontrak	33
3.6	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	33
3.7	Perselisihan perburuhan di industri minyak dan gas Indonesia	36
3.8	Mogok kerja di industri minyak dan gas Indonesia	39
3.9	Penyelesaian perselisihan industrial	41
3.10	Kesimpulan	44
4.	Peran dialog sosial di Indonesia	45
4.1	Manfaat dialog sosial	46
4.2	Struktur dialog sosial di Indonesia	46
4.2.1.	Lembaga kerjasama Tripartit	46
4.2.2.	Lembaga kerjasama bipartit	48
4.3	Contoh penggunaan dialog sosial di Indonesia	48
4.4	Kesimpulan	49
5.	Ringkasan dan poin-poin yang diusulkan untuk didiskusikan	50
5.1	Ringkasan	50
5.2	Poin-poin yang diusulkan untuk didiskusikan	54

Daftar Tabel:

Table 1	Kontribusi penerimaan dari industri minyak dan gas terhadap penerimaan pemerintah di Indonesia 2001-2005;
Table 2	Kontribusi PDB minyak dan gas terhadap total PDB Indonesia 2001-2005;
Table 3	Kontribusi ekspor dan impor minyak dan gas terhadap perdagangan internasional Indonesia 2000-2006;
Table 4	Volume produksi minyak dan gas alam di Indonesia 2001-2005;
Table 5	Volume produksi produk minyak dan gas alam di Indonesia 2001-2005;
Table 6	Cadangan minyak mentah dan gas alam di Indonesia 2000-2005;
Table 7	Jumlah tenaga kerja di industri minyak dan gas di Indonesia 2000-2005;
Table 8	Jumlah tenaga kerja produksi dan non produksi di industri minyak dan gas di Indonesia 2000-2005;
Table 9	Jumlah tenaga kerja produksi dan non produksi di perusahaan pertambangan minyak dan gas di Indonesia 2000-2005;
Table 10	Jumlah tenaga kerja produksi dan non produksi di perusahaan pengilangan minyak dan gas di Indonesia 2000-2005;

Table 11 Merger dan akuisisi utama di industri minyak dan gas Indonesia 1997-2005;
Table 12 Kecelakaan fatal di industri minyak dan gas Indonesia 1997-2006;
Table 13 Daftar konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia sampai dengan tahun 2007;
Table 14 Kerangka hukum bagi hak-hak dasar tenaga kerja di Indonesia;
Table 15 Perselisihan industrial utama di industri minyak dan gas Indonesia 1999-2007;
Table 16 Peristiwa mogok utama di industri minyak dan gas Indonesia 1999-2007;
Table 17 Jumlah mogok dan mekanisme yang digunakan untuk menyelesaikannya, jam kerja yang hilang, dan jumlah pekerja yang terlibat mogok di Indonesia tahun 2001-2006.

Gambar:

Figure 1 Perkembangan tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia 2000-2004;
Figure 2 Rata-rata upah per bulan tenaga kerja produksi di beberapa sektor terpilih di Indonesia 2003-2004;
Figure 3 Rata-rata upah per bulan tenaga kerja non produksi di beberapa sektor terpilih di Indonesia 2003-2004.

Box:

Box 1: Perselisihan perburuhan terbaru dalam industri minyak dan gas di Indonesia.

Pengantar

Program Kegiatan sektoral dikelola oleh Cabang Kegiatan Sektoral (SECTOR) dalam Departemen Dialog Sosial, Hukum Perburuhan, Administrasi Ketenagakerjaan dan Kegiatan Sektoral (DIALOGUE/SECTOR), Sektor Dialog Sosial di ILO. Tujuannya adalah untuk mempromosikan dialog social pada tingkat sektoral dan untuk memfasilitasi pertukaran informasi diantara konstituen-konstituen ILO mengenai perkembangan perburuhan dan social khususnya sector ekonomi tertentu. Salah satu cara tindakannya adalah riset yang berorientasi praktis mengenai isu-isu sektoral berdasarkan topik tertentu.

Karakteristik tertentu dari berbagai macam sector utama jasa dan manufaktur memperhitungkan bentuk yang berbeda yang dipengaruhi oleh isu-isu seperti globalisasi, organisasi kerja fleksibel, hubungan industrial, implikasi dari perubahan structural dan teknologi, trend jumlah dan jenis pekerjaan, dan situasi kelompok khusus seperti pekerja anak dan perempuan. Program Kegiatan Sektoral merupakan principal ILO yang berhadapan dengan konstituen pada tingkat sektoral.

Badan Pengatur ILO pada bulan Maret 2007 mengadopsi arahan baru untuk Program Kegiatan Sektoral. Menurut arahan baru ini, kegiatan-kegiatan dari Program kegiatan Sektoral lebih bersifat disetir oleh konstituen. Pendekatan sektoral ILO akan ditingkatkan agar membuat kegiatannya lebih berarti bagi konstituennya dan lebih melingkupi empat tujuan strategis ILO: (1) mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar dan standard di tempat kerja; (2) menciptakan kesempatan yang lebih luas bagi laki-laki dan perempuan untuk menjamin pekerjaan dan penghasilan yang layak; (3) memperluas lingkup dan keefektifan perlindungan social bagi semua; dan (4) memperkuat ketripartitan dan dialog sosial. Disini ILO juga akan mendorong dimasukkannya pertimbangan sektoral kedalam kegiatan-kegiatan umumnya dan Program Pekerjaan yang Layak dalam Negara (DWCP), dan mengkaitkan kerjanya dengan program aksi. Untuk mencapai tujuan ini, Badan Pengatur menyetujui Program Kegiatan Sektoral, yang menetapkan prioritas melalui pembentukan kelompok-kelompok sector dan badan penasihat. Badan penasihat yang terdiri dari konsituten dan didukung oleh ILO, akan mengkaji isi dan bentuk dari kegiatan-kegiatan sektoral untuk membantu ILO dalam pekerjaannya ddengan Komite Pertemuan Sektoral dan Teknis dan Isu-isu Terkait (STM) dan badan Pengatur.

Badan-badan penasihat berikut saat ini berperan aktif dalam Program Kegiatan Sektoral.

- ü Pertanian dan kehutanan;
- ü Energi dan pertambangan;

-
- ü Manufaktur;
 - ü Infrastruktur, konstruksi dan industri-industri terkait;
 - ü Transportasi;
 - ü Layanan sektor privat;
 - ü Kegunaan dan layanan publik; dan
 - ü Pendidikan dan penelitian.

Kegiatan-kegiatan utama dari Program Kegiatan Sektorial adalah campuran dari pengembangan dan hasil dari program aksi praktis yang disetiri oleh konstituen dalam berbagai sector di sejumlah Negara, dan pelaksanaan pertemuan sektorial internasional yang menyediakan suatu forum untuk berdiskusi dan bertukar pandangan mengenai isu-isu terkini dari sector yang terkait. Kegiatan ini umumnya bersifat tripartite, dengan partisipasi yang setara dari pemerintah, pengusaha dan pekerja. Meskipun pemerintah menjadi pengusaha yang terbesar, namun paritisipasinya tepat merefleksikan tripartite. Dari waktu ke waktu, pertemuankhusus para ahli dilaksanakan. Hasil dari kebanyakan pertemuan tersebut adalah sejumlah kesimpulan yang disepakati yang menjadi panduan bagi kebijakan dan langkah-langkah untuk menghadapi isu dan persoalan dalam sector – pada tingkat nasional dan oleh ILO.

Program melaksanakan kegiatan tlanjutan terhadap pertemuan-pertemuan tersebut dan memberikan berbagai macam bantuan teknis, termasuk mempromosikan dialog sektorial tripartite mengenai isu-siu perburuhan yang menjadi prioritas pada tingkat nasional, dan kondisi yang disarankan mengenai isu perburuhan sektorial. Program juga mengumpulkan, menganalisa dan menyebarkan informasi sektorial yang bersifat teknis, seperti salah satunya kajian ini, mengenai isu yang menjadi perhatian sector atau kelompok sector tertentu.

ILO berharap kertas kerja ini akan menyediakan kesempatan untuk mempertimbangkan bagaimana hubungan indsutrial dapat diperbaiki demi kepentingan kerja yang layak dan kemakmuran yang lebih besar dari industri minyak dan gas di Indonesia.

Pendahuluan

Minyak dan gas adalah bagian pokok dalam peradaban modern dan industri. Industri minyak dan gas tumbuh sejalan dengan perkembangan ekonomi dan masyarakat. Industri minyak dan gas telah membuat revolusi dalam kehidupan manusia, meningkatkan standar kehidupan kita, dan produk-produk tersebut merupakan dasar dalam setiap tingkat produksi dan konsumsi di semua sektor penting kehidupan. Pasokan minyak dan gas yang stabil diperlukan untuk menjaga keberlanjutan pembangunan ekonomi kita. Kedua industri tersebut mempunyai sifat sangat padat modal. Meskipun demikian, bagian-bagian signifikan dari produksinya masih mengandalkan input manusia. Hubungan pengusaha dan pekerja yang stabil menjadi sangat penting untuk stabilitas produksi dan pasokan minyak dan gas.

Produksi dan pengilangan minyak dan gas di Indonesia telah mengalami beberapa perkembangan penting dalam beberapa tahun terakhir yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Beberapa faktor eksternal diantaranya gelombang merger dan akuisisi perusahaan-perusahaan minyak multinasional, meningkatnya ketidakpastian harga minyak mentah, dan meningkatnya tekanan kepada industri minyak dan gas untuk mematuhi hukum, regulasi, dan inisiatif sukarela. Sedangkan beberapa faktor internal adalah beban administratif akibat perubahan tenaga kerja dan undang-undang mengenai hubungan pengusaha dan pekerja, serta sejumlah undang-undang yang mengatur industri minyak dan gas. Faktor eksternal dan internal ini telah secara langsung mempengaruhi pekerjaan dan hubungan industrial dalam industri minyak dan gas di Indonesia yang menjadi kepentingan bersama dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dialog sosial adalah sebuah instrumen yang penting untuk memajukan hubungan industrial dan mengembangkan Jaminan pekerjaan di industri minyak dan gas.

Paper ini disiapkan oleh Ratih Pratiwi Anwar, ekonom dan peneliti di Pusat Studi Asia Pasifik (PSAP) Universitas Gadjah Mada, dan Mulyana Ssenyonga, peneliti tamu di PSAP. Penulisan paper ini ditujukan untuk menyediakan suatu tinjauan sekilas mengenai industri minyak dan gas di Indonesia dan hubungan industrial dalam industri tersebut. Paper ini akan menggarisbawahi elemen pokok untuk hubungan industrial yang baik. Di antara beberapa pokok persoalan yang menjadi pusat perhatian dalam paper ini adalah kontribusi positif dialog sosial dalam mengembangkan sikap saling menghormati, mempercayai dan kepercayaan diri di antara mitra-mitra sosial dan pemerintah di industri minyak dan gas.

Bab 1 dari paper ini menyajikan tinjauan sekilas industri minyak dan gas di Indonesia, termasuk produksi dan cadangan minyak mentah dan gas alam, kontribusi minyak dan gas dalam perekonomian nasional, tenaga kerja, dan organisasi pengusaha dan pekerja.

Bab 2 mendiskusikan kondisi kerja di industri minyak dan gas, meliputi upah, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, serta dampak restrukturisasi industri terhadap kondisi kerja. Bab 3 membahas status hak-hak dasar pekerja di Indonesia dan implikasinya bagi industri minyak dan gas. Bab 4 menerangkan tentang manfaat yang dapat diperoleh dari dialog sosial yang baik dan perkembangan dialog sosial di Indonesia. Bab 5 menyediakan ringkasan dari paper ini dan memberikan usulan poin-poin untuk didiskusikan.

1. Tinjauan Sekilas Industri Minyak dan Gas di Indonesia

1.1 Tinjauan umum industri minyak dan gas di Indonesia

Indonesia sudah lama dikenal sebagai negara di Asia Tenggara yang diberkahi dengan cadangan minyak mentah dan gas yang besar. Indonesia memiliki cadangan minyak mentah sekitar 8,6 milyar barrel, dengan cadangan minyak mentah yang terbukti sejumlah 4,3 milyar barrel dan cadangan minyak mentah potensial sejumlah 4,3 milyar barrel pada tahun 2005¹. Tahun 2005 Indonesia berada di rangking 20 diantara produsen minyak dunia, dengan kemampuan produksi sekitar 1,4 % dari total produksi minyak dunia per hari. Data statistik Direktorat Jenderal Minyak dan Gas (MIGAS) menunjukkan angka produksi minyak mentah rata-rata mencapai 934.800 barrel per hari pada tahun 2005, menurun dari tahun 2004 yang mencapai 965.800 barrel per hari². Produksi minyak mentah Indonesia mengalami penurunan selama beberapa tahun terakhir. Indonesia bermaksud akan menambah volume produksi minyak mentah sampai 1,3 juta barrel per hari pada tahun 2009.³ Menghadapi penurunan produksi minyak dan melambatnya pertumbuhan produksi gas alam, pemerintah Indonesia mengambil kebijakan untuk memprioritaskan keamanan pasokan energi. Pemerintah meluncurkan “Cetak Biru Kebijakan Energi 2025” untuk menunjukkan tindakan-tindakan Indonesia untuk mencoba meningkatkan keamanan pasokan industri. Tindakan-tindakan tersebut terdiri dari diversifikasi sumber-sumber energi, meningkatkan transparansi harga energi, dan memperbaiki efisiensi energi.⁴

Sebagian besar cadangan minyak mentah terbukti Indonesia berlokasi di lepas pantai dan sebagian besar lapangan produksi minyak berada di kawasan tengah dan barat Indonesia. Fokus eksplorasi akhir-akhir ini berpindah ke daerah perbatasan, terutama di kawasan Indonesia timur. Sejumlah besar cadangan minyak, akan tetapi belum terbukti, diperkirakan terletak di lembah-lembah pre-tertier di wilayah geologis yang kompleks di Indonesia.

Indonesia juga kaya akan cadangan gas alam. Cadangan gas alam Indonesia saat ini diperkirakan mencapai 190 triliun kaki kubik (tcf), meliputi cadangan gas alam yang sudah terbukti sebesar 90,3 tcf. Sebagian besar cadangan gas alam Indonesia ditemukan lepas pantai, namun tidak semua cadangan tersebut secara komersial

¹ US Embassy Jakarta, Petroleum Report Indonesia 2005-2006, Juni 2006, hal.12.

² Statistik Direktorat Jendral Minyak dan Gas (MIGAS), Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, Indonesia, <http://www.esdm.go.id>

³ US Embassy Jakarta, 2006, hal. 15

⁴ “Indonesia. Recent energy trends and energy policies”, APEC Energy Demand and Supply Outlook 2006, hal. 33, http://www.ieej.or.jp/aperc/2006pdf/Outlook2006/ER_Indonesia.pdf

menguntungkan untuk dieksplorasi. Pada tahun 2004, Indonesia berada di ranking ke 13 di antara produsen gas alam dunia, dan merupakan pengeksport gas alam cair (LNG) terbesar di dunia⁵. Namun data statistik Direktorat Jenderal Minyak dan Gas menunjukkan produksi gas alam Indonesia relatif tidak mengalami pertumbuhan dalam lima tahun terakhir, dengan tingkat produksi pada tahun 2005 sebesar 8,179 tcf per hari.

Pengilangan minyak dan gas adalah aktivitas penting dalam industri minyak dan gas di Indonesia. Pemerintah Indonesia memiliki sembilan pengilangan yang semuanya dioperasikan oleh perusahaan minyak dan gas pemerintah, PT Pertamina. Kapasitas total pengilangan Indonesia adalah 1,06 juta barrel per hari pada tahun 2004. Pengilangan tersebut beroperasi rata-rata 95% dari total kapasitas produksi yang ada atau sekitar 1 juta barrel per hari. Kapasitas pengilangan Indonesia relatif tetap selama hampir satu dekade terakhir. Indonesia telah menjadi pengimpor netto minyak mentah dan produk turunannya sejak bulan Juli 2004 karena kapasitas produksi pengilangannya tidak berkembang ke tingkat yang cukup untuk memenuhi konsumsi dalam negeri. Akibatnya, sekitar 30 persen dari produk hasil pengilangan harus diimpor dari negara lain. Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral memperkirakan hingga tahun 2009 Indonesia membutuhkan sekitar US \$ 15 milyar untuk meningkatkan fasilitas pengilangan dalam rangka mengurangi ketergantungan yang semakin tinggi dari luar negeri.⁶

1.2 Kontribusi industri minyak dan gas terhadap perekonomian nasional

Industri minyak dan gas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan ekonomi Indonesia. Pada kenyataannya, penerimaan Indonesia sangat tergantung industri minyak dan gas (Tabel 1). Pada tahun 2001 penerimaan pemerintah dari minyak dan gas menyumbang 34,59 % dalam total penerimaan pemerintah. Namun kontribusi penerimaan minyak dan gas dalam total penerimaan pemerintah menurun tajam pada tahun 2002 menjadi 25,96 % dan tahun 2003 menjadi 23,57 %.⁷ Kontribusi penerimaan minyak dan gas sedikit meningkat pada tahun 2004-2005. Beberapa penyebab utama dari turunnya penerimaan pemerintah dari industri minyak dan gas pada 2002-2003 adalah penurunan investasi, berkurangnya produksi akibat lapangan minyak yang semakin tua, dan seringnya gangguan dalam proses produksi.⁸

⁵ US Embassy Jakarta, 2006, hal. 32

⁶ US Embassy Jakarta, 2006, hal. 23-26.

⁷ US Embassy Jakarta, Petroleum Report Indonesia 2002-2003, Maret 2004, hal. 13.

⁸ US Embassy Jakarta, 2006, hal. 12.

Tabel 1. Kontribusi penerimaan industri minyak dan gas terhadap penerimaan pemerintah, 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Penerimaan minyak dan gas (Rp milyar)	104 142.64	77 480.07	80 464.40	108 205.64	137 675.75
-Penerimaan pajak dari minyak dan gas (Rp milyar)	23 101.69	17 469.07	18 962.54	22 946.61	34 975.99
-Penerimaan bukan pajak minyak dan gas (Rp milyar)	81 040.95	60 011.00	61 501.86	85 259.03	102 699.76
Penerimaan pemerintah (Rp milyar)	301 077.32	298 527.60	341 396.08	407 900.00	532 671.00
Rasio penerimaan minyak dan gas terhadap penerimaan pemerintah (%)	34.59	25.95	23.57	26.53	25.85

Sumber: Data penerimaan minyak dan gas dari Dirjen Migas; data penerimaan pemerintah dari Bank Indonesia (*Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. VIII No. 9, September 2006)

Industri minyak dan gas juga Indonesia memberikan sumbangan rata-rata 10% terhadap Produk Domestik Bruto. Fluktuasi produksi minyak dan gas memberi dampak pada terhadap besarnya sumbangan PDB industri minyak dan gas pada total PDB. Pada tahun 2001, sumbangan PDB minyak dan gas terhadap total PDB mencapai 10,61 %, tetapi pada kurun waktu 2002-2004, andil PDB minyak dan gas turun menjadi sekitar 9 %. Pada tahun 2005 PDB minyak dan gas memberikan kontribusi pada total PDB sebesar 11,07 % (Tabel 2).

Tabel 2. Kontribusi Produk Domestik Bruto Industri Minyak dan Gas terhadap PDB Indonesia, 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
PDB minyak dan gas (Rp milyar)	178 680	162 752	195 479	201 090	302 116
PDB Indonesia (Rp milyar)	1 684 281	1 863 275	2 036 352	2 273 142	2 729 708
Kontribusi PDB Minyak dan Gas (%)	10.61	8.73	9.60	8.85	11.07

Sumber: Bank Indonesia : *Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. VIII No. 9, September 2006

Indonesia mencatatkan surplus dalam neraca perdagangan minyak dan gas dalam periode tujuh tahun terakhir (Tabel 3). Ekspor minyak mentah dan gas alam menciptakan penerimaan devisa yang signifikan. Selama periode 2000-2006, ekspor minyak dan gas menyumbang rata-rata 24,11 % per tahun terhadap total nilai ekspor Indonesia. Penerimaan dari ekspor minyak dan gas menurun selama tahun 2001-2002 karena penurunan harga minyak mentah dunia. Meningkatnya harga minyak mentah dunia sejak semester kedua tahun 2002 berpengaruh pada meningkatnya penerimaan ekspor minyak dan gas. Nilai ekspor industri minyak dan gas terus meningkat hingga mencapai US\$ 23,67 milyar pada tahun 2006.

Tabel 3. Kontribusi ekspor dan impor industri minyak dan gas terhadap perdagangan luar negeri Indonesia, 2000-2006 (US\$ juta)

	Ekspor			Impor		
	Minyak dan Gas	Total	Minyak dan Gas (%)	Minyak dan Gas	Total	Minyak dan Gas (%)
2000	16 925	65 408	25.88	6 509	43 593	14.93
2001	14 128	57 365	24.63	6 204	37 532	16.53
2002	14 244	59 165	24.08	7 150	38 359	18.64
2003	15 233	64 109	23.76	8 457	42 196	20.04
2004	17 682	72 164	24.50	12 136	55 009	22.06
2005	19 968	86 179	23.17	17 330	69 705	24.86
2006	23 673	103 964	22.77	17 183	78 393	21.92
Average 2000-2006			24.11			19.85

Sumber: Bank Indonesia (BI): *Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. VIII No. 9, September 2006

1.3 Produksi dan cadangan minyak mentah dan gas alam

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, produksi minyak dan gas Indonesia menurun sejak tahun 2001 (lihat Tabel 4 dan Tabel 5). Merujuk pada data statistik Direktorat Jenderal Minyak dan Gas, produksi minyak Indonesia (termasuk kondensatnya) telah berkurang dari 1,3 juta barrel per hari pada tahun 2001 menjadi 1,06 juta barrel per hari pada tahun 2005. Pada periode yang sama, produksi gas alam mengalami pergerakan naik turun. Pada tahun 2001 produksi gas alam mencapai 7.690 mmmscfd, mencapai puncaknya pada tahun 2003 sebesar 8.644 mmmscfd, kemudian turun pada tahun 2004-2005 hingga menjadi 8.179 mmmscfd di tahun 2005. Penurunan produksi gas alam disebabkan oleh terbatasnya kapasitas produksi. Fasilitas LNG Tangguh yang direncanakan akan mulai berproduksi tahun 2008 diperkirakan akan meningkatkan produksi gas Indonesia.⁹

Tabel 4. Volume produksi minyak di Indonesia (ribu barrel per hari), 2001 - 2005

Tahun	Minyak mentah dan kondensat	Minyak mentah	kondensat	Pertumbuhan produksi minyak mentah dan kondensat (%)	Pertumbuhan produksi minyak mentah (%)
2001	1 340.6	1 208.7	131.9		
2002	1 249.4	1 117.6	131.8	-6.80	-7.54
2003	1 146.8	1 013.0	133.8	-8.21	-9.36
2004	1 094.4	965.8	128.6	-4.57	-4.66
2005	1 062.1	934.8	127.3	-2.95	-3.21

Sumber: Direktorat Jenderal Minyak dan Gas, Dept Energi dan Sumberdaya Mineral, <http://www.esdm.go.id>

⁹ International Petroleum Association (IPA) dan PriceWaterhouseCoopers (PWC), *The Urgency of Building Competitiveness to Attract Oil and Gas Investment in Indonesia*, September 2005, hal. 24.

Tabel 5. Volume produksi minyak dan gas alam Indonesia, 2001 - 2005

Tahun	Minyak		Gas alam	
	Produksi(000 bpd)	Pertumbuhan(%)	Produksi(mmmscfd)	Pertumbuhan (%)
2001	1 341		7 690	
2002	1 249	-6.80	8 318	8.17
2003	1 147	-8.21	8 644	3.92
2004	1 094	-4.57	8 278	-4.23
2005	1 062	-2.95	8 179	-1.20

Sumber: Direktorat Jenderal Minyak dan Gas, Departemen Energi dan Sumbdaya Mineral, <http://www.esdm.go.id>

Industri minyak dan gas Indonesia menghadapi beberapa masalah krusial berupa penurunan produksi minyak dan gas. Pada saat ini, produksi minyak dan gas berasal dari lapangan yang sudah mulai tua. Investasi yang signifikan pada aktivitas eksplorasi untuk membangun sumur-sumur minyak baru. Meskipun terjadi kenaikan harga minyak dunia yang tajam sejak tahun 2004, investasi di industri minyak menurun karena sejumlah ketidakpastian, diantaranya isu keamanan, tingginya pajak, dan ketidakpastian seputar implementasi Undang-Undang Minyak dan Gas yang Baru yaitu UU No.22 Tahun 2001, dan ketidakjelasan posisi pemerintah dalam mengembangkan sumur-sumur minyak baru dan pembaharuan kontrak-kontrak di sumur-sumur minyak yang ada.¹⁰ Implikasinya, beberapa perusahaan minyak menanggukuhkan rencana investasi mereka sepanjang tahun 2002 dan 2004.¹¹

Dalam kegiatan hulu, untuk meningkatkan daya tarik investasi pada kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas, pemerintah Indonesia telah mengubah prosedur kontrak eksplorasi dan produksi dengan perusahaan multinasional minyak dan gas. Pemerintah juga menawarkan bentuk-bentuk kontrak eksplorasi yang lebih menarik, seperti menyederhanakan prosesur tender. Sebelumnya, perusahaan minyak asing hanya dapat menerima konsensi pengeboran dengan mengajukan tender secara resmi. Dengan prosedur baru, pemerintah menerima proposal pengajuan tender tanpa menunggu sesi tender formal.¹²

Data dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas menunjukkan dalam enam tahun terakhir cadangan minyak Indonesia terus menurun dari 9,7 milyar barrel di tahun 2002 menjadi 8,6 milyar barrel di tahun 2005. Tanpa penemuan cadangan minyak baru dalam jumlah besar, cadangan minyak Indonesia akan habis dalam waktu 10 hingga 20 tahun ke depan.¹³ Untuk gas, cadangannya lebih besar dan mampu memasok kebutuhan dalam

¹⁰ US Embassy Jakarta, 2004, hal. 14

¹¹ IPA dan PWC, September 2005, p. 24; US Embassy Jakarta, 2004, hal. 14; US Embassy Jakarta, 2006, hal. 12-13.

¹² US Embassy Jakarta, 2006, hal. 14

¹³ IPA dan PWC, 2005, hal. 25

negeri untuk 62 tahun apabila tingkat konsumsi seperti saat ini. Cadangan gas meningkat pada tingkat sedang pada periode 2000-2005 menjadi 190 tcf, terdiri dari 99,7 tcf cadangan potensial dan 90,3 tcf cadangan terbukti pada akhir tahun 2005.¹⁴ IPA dan PWC, 2005, p. 26. US Embassy Jakarta, 2006, hal. 32.

Tabel 6. Cadangan minyak dan gas alam Indonesia, 2000 - 2005

	Cadangan gas (tcf)			Cadangan minyak (milyar barrel)		
	Possible	Proven	Total	Possible	Proven	Total
2000	75,56	94,75	170,31	4,49	5,12	9,61
2001	76,07	92,10	168,17	4,66	5,10	9,76
2002	86,29	90,30	176,59	5,03	4,72	9,75
2003	86,96	91,17	178,13	4,40	4,73	9,13
2004	90,57	97,77	188,34	4,31	4,30	8,61
2005	99,70	90,30	190,00	4,30	4,30	8,60

Sumber: Data tahun 2000-2004 Direktorat Jenderal Minyak dan Gas dalam PWC (2005); Data tahun 2005 dari *Indonesia Petroleum Report 2005-2006*, US Embassy Jakarta, Juni 2006

1.4 Perusahaan-perusahaan minyak dan gas yang beroperasi di Indonesia

Produksi minyak dan gas di Indonesia sangat terkonsentrasi pada sejumlah perusahaan perusahaan minyak dan gas multinasional. Data dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas menunjukkan terdapat sebelas perusahaan minyak utama yang beroperasi di Indonesia, yaitu Chevron sebagai yang terbesar, diikuti oleh Total, Cina National Offshore Oil Corporation (CNOOC), Unocal, Exspan, ConocoPhilips, Petrochina, BP, Bumi Siak Pusako, Vico dan ExxonMobile. Total produksi 11 perusahaan tersebut mencapai 93 persen dari keseluruhan produksi minyak Indonesia pada tahun 2004. Chevron mengontrol 46 persen dari total produksi minyak mentah di Indonesia.

Sementara itu, di Indonesia terdapat enam perusahaan gas besar multinasional, yaitu Total, ExxonMobile, Vico, BP, Unocal, dan ConocoPhilips, dengan volume produksi gabungan mencapai 90 persen dari total produksi gas alam Indonesia pada tahun 2004. Total adalah perusahaan gas terbesar yang beroperasi di Indonesia dengan kontribusi produksi sebesar 30 persen dari total produksi gas alam Indonesia pada tahun 2004.¹⁵

¹⁵ Kedutaan Besar AS di Jakarta, 2006, hal. 8,12,32.

1.5 Tenaga Kerja

Berdasarkan data BPS mengenai tenaga kerja industri minyak dan gas, jumlah tenaga kerja tetap pada perusahaan di industri minyak dan gas Indonesia berfluktuasi dalam kurun waktu 2001-2005 (Tabel 7). Jumlah tenaga kerja tetap (mencakup tenaga kerja produksi dan tenaga kerja non-produksi) turun tajam dari 35.449 orang pada tahun 2002 menjadi 32.393 orang pada tahun 2003. Ada beberapa alasan dibalik turunnya jumlah tenaga kerja, diantaranya: pembatalan rencana investasi besar pada tahun 2002¹⁶; program pensiun sukarela seperti di PT Chevron Pacific Indonesia yang mengurangi 1.133 tenaga kerja tetap pada bulan Desember 2003¹⁷; sejumlah merger dan akuisisi di industri minyak dan gas di Indonesia pada periode 2000-2002.¹⁸

Tabel 7. Jumlah tenaga kerja produksi dan non produksi di perusahaan minyak dan gas Indonesia, 2001 - 2005

Tahun	Perusahaan pertambangan minyak dan gas (orang)	Pertumbuhan (%)	Perusahaan pengilangan minyak dan gas (orang)	Pertum- buhan (%)	Total Orang	Pertum- buhan (%)
2001	21 346	21.88	13 476	8.15	34 822	16.17
2002	22 200	4.00	13 249	-1.68	35 449	1.80
2003	20 596	-7.23	11 797	-10.96	32 393	-8.62
2004	26 183	27.13	12 973	9.97	39 156	20.88
2005	25 259	-3.53	12 969	-0.03	38 228	-2.37

Sumber: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2002, 2003-2004, 2004-2005

Catatan: Hanya pekerja tetap dan termasuk pekerja asing

Akan tetapi, pada tahun 2004 jumlah tenaga kerja tetap di industri minyak dan gas meningkat dengan angka pertumbuhan 20 % dari 32.393 orang pada tahun 2003 menjadi 39.156 orang pada tahun 2004. Peningkatan ini antara lain dipengaruhi oleh kenaikan harga minyak mentah yang signifikan pada paruh kedua tahun 2002 yang mengundang investasi dan permintaan jasa-jasa baru di industri minyak dan gas sehingga menghasilkan peluang kerja baru¹⁹. Pada tahun 2005, jumlah pekerja permanen turun 2,37% dari tahun sebelumnya menjadi 38.228 orang. Hal ini khususnya karena dampak merger antara Chevron dan Unocal pada bulan Agustus 2005 dan selesainya akuisisi Novus Petroleum oleh perusahaan minyak dan gas terbesar Indonesia, Medco Energi International di bulan Agustus 2004.

¹⁶ Kedutaan Besar AS di Jakarta 2004, hal. 14.

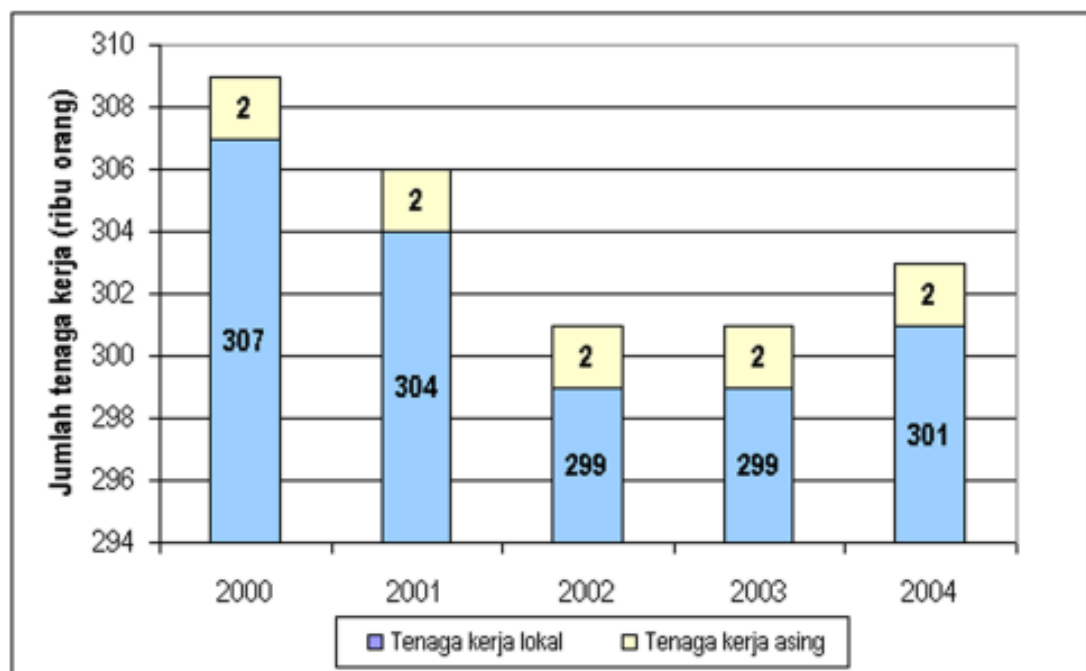
¹⁷ US Embassy Jakarta, 2004, hal. 17.

¹⁸ US Embassy Jakarta, 2006.

¹⁹ IPA dan PWC, 2005.

Berdasarkan data BPS, tenaga kerja di industri minyak dan gas diperkirakan hanya 0,04 % dari total tenaga kerja Indonesia pada tahun 2005. Akan tetapi, data Direktorat Jenderal Minyak dan Gas, yang dikutip oleh Price Waterhouse Cooper menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja langsung di industri minyak dan gas diestimasikan mencapai 308.000 pada tahun 2000 (Gambar 1). Jumlah ini menurun menjadi 300.000 pada tahun 2002 dan meningkat lagi menjadi 301.000 pada tahun 2004. Menurut Laporan IPA dan PWC (2005), diprediksikan industri minyak dan gas Indonesia mempunyai potensi menciptakan tenaga kerja tidak langsung sebanyak 37 kali lipat lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kerja langsung.²⁰

Gambar 1. Perkembangan tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia, 2000 -2004



Sumber: Direktorat Jenderal Minyak dan Gas dalam PWC (2005): 29

1.6 Komposisi tenaga kerja

Berdasarkan data BPS, jumlah tenaga kerja produksi di industri minyak dan gas melebihi jumlah tenaga kerja non-produksi pada periode 2000-2005. Tabel 8 menunjukkan perkembangan tenaga kerja di bidang eksplorasi dan produksi serta pengilangan pada tahun 2000 hingga 2005 (Tabel 8).

²⁰ IPA dan PWC, 2005, hal. 30,45

Tabel 8. Jumlah tenaga kerja produksi dan non produksi di perusahaan pertambangan dan pengilangan minyak dan gas Indonesia (orang), 2000 - 2005

Tahun	Perusahaan pertambangan minyak dan gas			Perusahaan pengilangan minyak dan gas			
	Pekerja produksi	Pekerja non produksi	Subtotal	Pekerja produksi	Pekerja non produksi	Subtotal	Total
2000	10.863	6.651	17.514	7.907	4.553	12.460	29.974
2001	12.589	8.757	21.346	8.685	4.791	13.476	34.822
2002	12.525	9.675	22.200	9.170	4.079	13.249	35.449
2003	11.028	9.568	20.596	7.895	3.902	11.797	32.393
2004	13.820	12.363	26.183	9.219	3.754	12.973	39.156
2005*	13.333	11.926	25.259	9.219	3.754	12.973	38.232

Sumber: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004-2005 Catatan: * Perkiraan

1.7 Tenaga kerja asing dan domestik

Industri minyak dan gas Indonesia didominasi oleh tenaga kerja Indonesia (Tabel 9 dan Tabel 10). Antara tahun 2000 dan 2005, jumlah tenaga kerja Indonesia lebih dari 97 % dari total tenaga kerja permanen di industri ini. Pekerja asing kebanyakan ditemukan di sektor produksi. Di sektor pengilangan, dari tahun 2000 sampai tahun 2003, warga negara asing tidak lebih dari 0.1 persen dari total tenaga kerja di sektor pengilangan. Hal tersebut merupakan hasil dari kebijakan pemerintah membatasi jumlah tenaga kerja asing di industri minyak dan gas. Penggunaan tenaga kerja asing pada industri minyak dan gas diatur oleh BP Migas (Badan Pengatur di industri hulu). Badan ini memberikan ijin kerja hanya boleh bekerja di perusahaan minyak dalam skema kontrak bagi hasil produksi.²¹

Tabel 9. Jumlah tenaga kerja domestik dan asing di perusahaan pertambangan minyak dan gas Indonesia (orang), 2000 - 2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
<i>Tenaga kerja produksi</i>						
Domestik	10 654	12 340	12 194	10 706	13 443	12 969
Asing	209	249	331	322	377	364
Subtotal	10 863	12 589	12 525	11 028	13 820	13 333
<i>Tenaga kerja non produksi</i>						
Domestik	6 542	8 555	9 450	9 425	12 191	11 760
Asing	109	202	225	143	172	166
Subtotal	6 651	8 757	9 675	9 568	12 363	11 926
TOTAL	17 514	21 346	22 200	20 596	26 183	25 259
Pekerja domestik (%)	98.18	97.89	97.50	97.74	97.90	97.90
Pekerja Asing (%)	1.82	2.11	2.50	2.26	2.10	2.10

Sumber: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004-2005

²¹ Peraturan Ijin Kerja dikeluarkan oleh BP Migas pada bulan Mei 2005 (BP Migas adalah badan pelaksana kegiatan hulu minyak dan gas yang dibentuk melalui PP No.42 tahun 2002).

Tabel 10. Jumlah tenaga kerja asing dan domestik di perusahaan pengilangan minyak dan gas Indonesia (orang), 2000 - 2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
<i>Tenaga kerja produksi</i>						
Domestik	7 901	8 679	9 166	7 891	NA	NA
Asing	6	6	4	4	NA	NA
Subtotal	7 907	8 685	9 170	7 895	9 219	9 219
<i>Tenaga kerja non produksi</i>						
Domestik	4 545	4 783	4 072	3 895	NA	NA
Asing	8	8	7	7	NA	NA
Subtotal	4 553	4 791	4 079	3 902	3 754	3 754
TOTAL	12 460	13 476	13 249	11 797	12 973	12 973
Pekerja domestik (%)	99.89	99.90	99.92	99.91	NA	NA
Pekerja asing (%)	0.11	0.10	0.08	0.09	NA	NA

Sumber: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004-2005

Catatan: * Perkiraan, NA: Data tidak tersedia

1.8 Organisasi Pekerja dan Pengusaha

Di Indonesia terdapat lima organisasi pengusaha minyak dan gas, yaitu:

- *Indonesian Petroleum Association (IPA)*,
- Asosiasi Perusahaan Migas Nasional (Aspermigas),
- Asosiasi Perusahaan Eksplorasi Produksi Migas Nasional (Asperminas),
- Asosiasi Pengeboran Minyak Indonesia (APMI),
- Indonesian Gas Association (IGA)

Asosiasi-asosiasi tersebut tidak menegosiasikan isu berkaitan dengan hubungan pengusaha dan pekerja dengan organisasi pekerja/buruh. Beberapa perusahaan minyak dan gas berafiliasi dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang merupakan satu-satunya organisasi pengusaha di Indonesia yang mewakili kepentingan pengusaha dalam negosiasi dengan pekerja dan organisasi pekerja mengenai hubungan pengusaha dan pekerja.

Saat ini struktur organisasi pekerja di industri minyak dan gas dipengaruhi dibentuk oleh UU No. 21 tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dan UU No. 13 tahun 2003 mengenai Tenaga Kerja. Undang-Undang tersebut mengatur pembentukan serikat pekerja pada level perusahaan dan federasi atau konfederasi industri di industri minyak dan gas. Ada tiga federasi serikat pekerja sektoral dimana serikat pekerja di perusahaan pemerintah maupun swasta di industri minyak dan gas dapat bergabung ke salah satu diantara tiga federasi tersebut, yaitu:

-
- Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan (FSP-KEP) yang berafiliasi dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI);
 - Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, gas Bumi dan Umum (FSP-KEP) yang berafiliasi dengan Konfederasi Serikat pekerja Indonesia (KSPI);
 - Federasi Pertambangan dan Energi (FPE) yang berafiliasi dengan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI).

Selain itu terdapat dua federasi lain yang mana perusahaan minyak dan gas pemerintah dapat bergabung, yakni Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) dan Federasi Serikat Pekerja BUMN Strategis.

Karyawan PT. Pertamina dapat menjadi anggota satu dari tiga organisasi pekerja yang ada di PT Pertamina, yaitu Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu, Serikat Pekerja Pertamina, dan Forum Tenaga Kerja (Fortana). Serikat Pekerja Pertamina menjadi anggota dari Federasi Serikat Pekerja BUMN Strategis.²² Pertamina mempunyai sekitar 18.000 pekerja dan 23 serikat pekerja yang mana 20 diantaranya bergabung dengan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu.²³

Serikat pekerja pada tingkat perusahaan sering disebut Serikat Pekerja Mandiri. Sebagai contoh, karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia memiliki serikat pekerja pada tingkat perusahaan yang bernama Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI). Walaupun perundang-undangan di Indonesia mengizinkan serikat pekerja di tingkat perusahaan untuk berafiliasi dengan federasi atau konfederasi, pada kenyataannya, banyak serikat pekerja tingkat perusahaan pada perusahaan minyak dan gas multinasional yang memilih untuk mandiri.

1.9 Kerangka hukum yang mengatur industri minyak dan gas

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 menyatakan bahwa seluruh sumber daya alam yang terletak di tanah dan air di wilayah Indonesia berada di bawah kekuasaan negara dan dipergunakan untuk memberikan manfaat dan kesejahteraan yang sebesar-besarnya bagi rakyat.

Industri minyak dan gas diatur dalam Undang-Undang No.44 tahun 1960 tentang Minyak dan Gas dan Undang-Undang No.8 tahun 1971 tentang Pertamina. Pada bulan Oktober 2001, Undang-Undang Minyak dan Gas yang baru yaitu UU No.22 tahun 2001 disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat. Undang-undang baru ini telah menderegulasi

²² Informasi dari Ketua Serikat Pekerja Pertamina, 24 Agustus 2007

²³ Informasi dari Koordinator Pusat Media FSPPB, 27 Agustus 2007

sektor hulu pada tahun 2004 dan sektor hilir pada 2006, secara berurutan. Dua badan baru dan independen dibentuk berdasarkan UU No.22 tahun 2001 untuk mengambil alih peran Pertamina sebagai regulator sektor hulu dan hilir. Dengan demikian terbentuklah BP Migas sebagai badan pengatur di sektor hulu pada bulan Juli 2002; dan BPH Migas sebagai badan pengatur sektor hilir yang terbentuk pada bulan Desember 2002.

Perusahaan minyak swasta berusaha melakukan penetrasi pada sektor hilir yang saat ini terbuka, meliputi aktivitas pengolahan, transportasi, penyimpanan dan distribusi bahan bakar minyak dan gas di Indonesia. Perusahaan energi swasta juga tertarik memproduksi produk minyak. Akan tetapi, peluang mereka sangat kecil karena Pertamina mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan dominasi pasar dan pemerintah memperpanjang peran eksklusif Pertamina untuk mendistribusikan BBM bersubsidi yang mencapai sekitar 80-90% dari konsumsi BBM dalam negeri.

Pada bulan Oktober 2005, pemerintah mengeluarkan peraturan yang membatasi perusahaan swasta untuk terlibat di sektor hilir. Perusahaan asing yang ingin mengoperasikan pompa bensin di Indonesia harus memilih satu dari beberapa skema yang ada. Skema tersebut mencakup pemilikan pompa bensin, persyaratan untuk memiliki mitra lokal, dan pilihan produk minyak yang dijual. Lebih lanjut, hanya 20 % dari pompa bensin yang dikelola perusahaan swasta merupakan produksi sendiri dan sisanya 80 % dipasok oleh Pertamina. Selain itu untuk distribusi produk-produk minyak, perusahaan minyak asing harus beroperasi di seluruh Indonesia dan tidak diijinkan membatasi distribusi mereka hanya di satu wilayah. Deregulasi sektor hilir di industri minyak hanya menghasilkan peluang yang terbatas untuk perusahaan swasta. Meskipun demikian, lingkungan yang lebih kompetitif akan terbangun pada tahun 2010 saat regulasi pada ritel dan pengilangan produk energi akan dilonggarkan.²⁴

1.10 Kesimpulan

Industri minyak dan gas Indonesia adalah bagian tak terpisahkan dari industri minyak dan gas dunia. Perkembangan industri minyak dan gas Indonesia berkaitan erat dengan peristiwa-peristiwa yang terjadi di industri di tingkat global. Investasi yang dibuat oleh perusahaan minyak multinasional mempunyai dampak yang sangat besar pada tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia. Undang-undang dan peraturan secara khusus mempunyai implikasi yang signifikan pada industri minyak dan gas. Dalam hal ini undang-undang yang paling penting yang baru disahkan adalah Undang-Undang No. 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas. Sebelum UU No.22 tahun 2001

²⁴ US Embassy Jakarta, 2006, hal. 6 dan 8

dikeluarkan tidak ada undang-undang dan peraturan yang mendorong investasi jangka panjang di industri minyak dan gas, yang berakibat pada penundaan beberapa rencana investasi perusahaan minyak multinasional pada tahun 2002 dan 2004.²⁵ Berkurangnya investasi di industri minyak dan gas Indonesia berpengaruh secara negatif pada ketenagakerjaan di industri tersebut. Selain itu, perubahan struktur perusahaan yang terutama disebabkan oleh merger dan akuisisi, mempunyai dampak yang berlawanan pada perkembangan ketenagakerjaan di industri minyak dan gas.

²⁵ US Embassy Jakarta, 2004, dan US Embassy Jakarta, 2006, hal. 13.

2. Kondisi kerja di industri minyak dan gas di Indonesia

Industri minyak dan gas menawarkan sejumlah pendapatan dan kondisi kerja yang terbaik di Indonesia. Sebuah survei yang dilakukan oleh majalah Warta Ekonomi pada tahun 2005 menunjukkan dua perusahaan besar di industri minyak dan gas di Indonesia masuk dalam jajaran sepuluh perusahaan dengan gaji dan kondisi kerja terbaik. Setelah bekerja selama lima tahun dengan posisi sebagai supervisor di Pertamina, seorang pekerja berkata bahwa kini ia memiliki sebuah rumah dan mobil. Pegawai Pertamina yang lain yang berkerja sebagai akuntan mengatakan memperoleh gaji sedikitnya Rp. 5 juta per bulan, serta tunjangan termasuk asuransi kesehatan. Berdasarkan hasil survei tersebut, 22,16 % responden mengatakan Pertamina sebagai perusahaan ideal karena besarnya gaji, karena perusahaan yang stabil (sebanyak 33,74 % responden); dan 15,57 % responden mengatakan karena menyediakan fasilitas kesejahteraan yang baik bagi pekerjanya.²⁶ Berdasarkan survei yang sama kepada karyawan PT Chevron Pacific Indonesia (CPI), 33,12 % responden menyatakan CPI adalah perusahaan yang ideal karena perusahaan memberikan gaji yang tinggi, 32,47 % responden menyatakan karena citranya sebagai “perusahaan yang baik”, dan 11,69 % responden memuji jenjang karir yang ditawarkan oleh CPI. Tenaga kerja baru tanpa pengalaman di CPI mendapatkan gaji pokok sekitar antara Rp.7 juta hingga Rp. 11 juta per bulan, lebih tinggi dari standar upah di industri minyak dan gas di Indonesia.²⁷

2.1 Tinjauan sekilas mengenai upah di industri minyak dan gas

Industri minyak dan gas di Indonesia menentukan upah atau gaji pekerjanya di tingkat perusahaan. Tidak ada negosiasi di tingkat sektor mengenai upah di industri minyak dan gas Indonesia. Hal ini karena perusahaan minyak dan gas bermaksud menetapkan upah yang kompetitif dibandingkan perusahaan lain dalam rangka menarik tenaga kerja yang berkualitas. Ada kecenderungan perusahaan minyak dan gas menjaga informasi mengenai gaji dan upah sehingga mereka memiliki kendali yang lebih besar pada penentuan upah. Namun, upah untuk pekerja kontrak ditentukan pada tingkat yang rendah. Khususnya upah untuk pekerja produksi dan pemeliharaan ditetapkan tidak lebih tinggi pada upah minimum kabupaten atau propinsi. Menurut Ketua FS-KEP, pekerja kontrak di industri minyak dan gas Indonesia dibayar hanya sejumlah upah minimum kabupaten atau propinsi, dan tidak mendapat lembur, bonus, pensiun, jaminan sosial, jaminan kesehatan, asuransi, dan tunjangan-tunjangan lain sebagaimana yang didapatkan oleh pekerja tetap.²⁸

²⁶ Warta Ekonomi, Januari 2007

²⁷ Ibid.

²⁸ Interview telepon dengan Ketua FSP-KEP, 27 April 2007

Beberapa praktek yang baik di industri minyak dan gas Indonesia saat ini ketentuan adalah: (i) upah atau gaji dibayar tunai; (ii) Tunjangan bisa dibayar secara tunai; (iii) Penentuan skala upah didasarkan pada lamanya masa kerja, pengalaman, dan tingkat keahlian; (iv) Bonus, hadiah, dan upah lembur didasarkan pada kinerja; (v) Besarnya penyesuaian upah disesuaikan dengan tingkat inflasi dan didasarkan pada negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja.²⁹ Kebijakan pengusaha dalam penentuan upah harus mematuhi Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 agar pengusaha memberikan upah yang layak. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengatur bahwa besarnya upah tenaga kerja minimal harus lebih tingkat upah minimum, dan mendapatkan penerimaan lain sesuai dengan golongan, posisi, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan kompetensi tenaga kerja tersebut. Undang-Undang ini juga menetapkan bahwa perusahaan harus mengkaji besarnya upah tenaga kerja sesuai dengan peningkatan keuntungan dan produktivitas perusahaan.

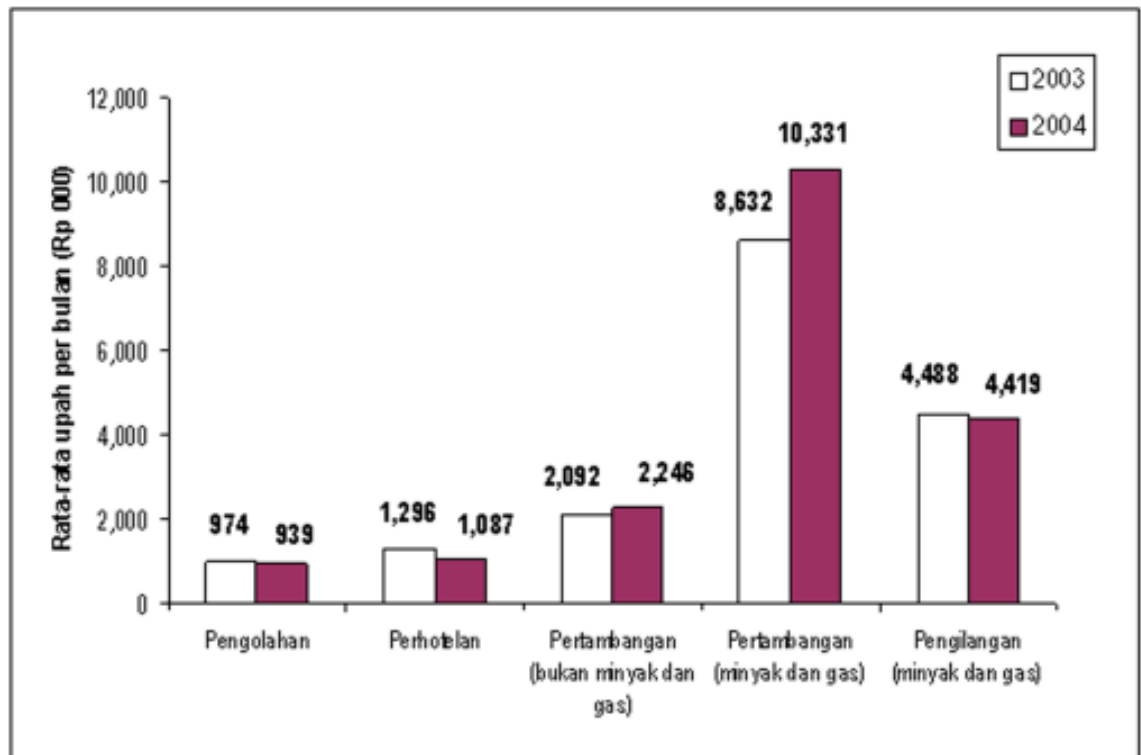
2.2. Tingkat upah

Tingkat upah pada industri minyak dan gas di Indonesia lebih tinggi dibandingkan sektor lain seperti industri pengolahan (manufaktur), hotel, dan pertambangan (bukan minyak dan gas). Pada tahun 2004, tenaga kerja produksi di perusahaan pertambangan minyak dan gas mendapatkan upah rata-rata Rp. 10,3 juta per bulan. Upah tersebut sepuluh kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan upah rata-rata per bulan yang diterima tenaga kerja produksi di industri pengolahan dan sektor perhotelan pada tahun yang sama (Gambar 2).³⁰

²⁹ Interview telepon dengan Ketua FSP-KEP, 27 April 2007; Informasi dari seorang pegawai PT CPI, 28 Agustus 2007; BPS, Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas 2004-2005

³⁰ BPS, Statistik Struktur Upah 2004-2005; BPS, Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas 2004-2005

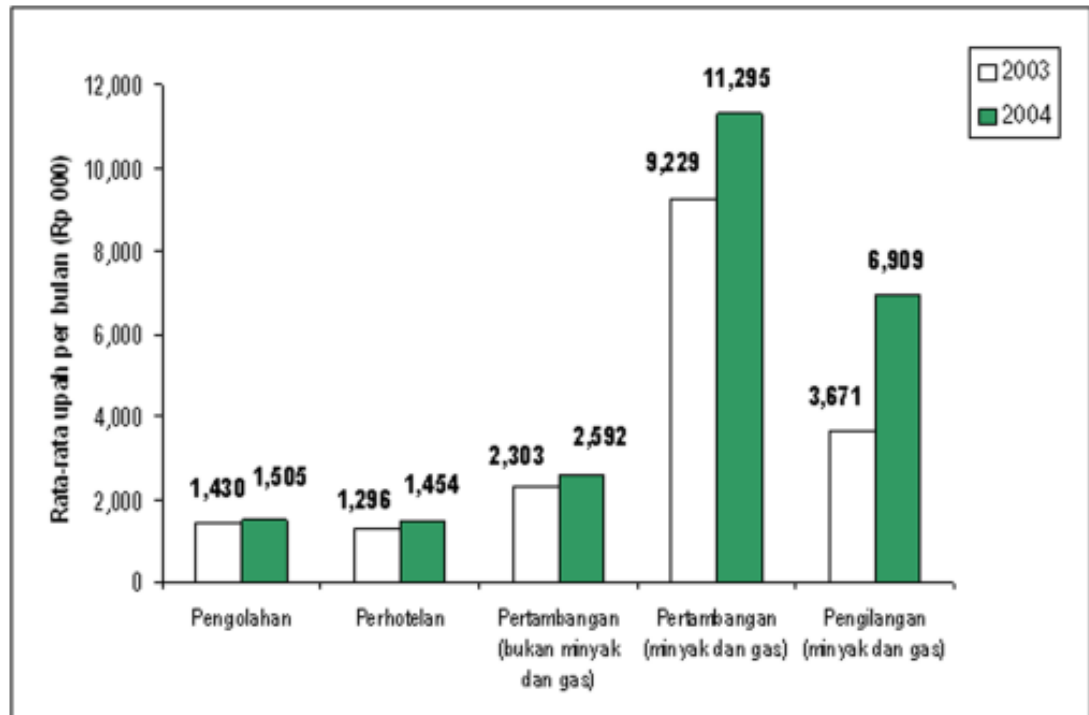
Gambar 2. Rata-rata upah per bulan tenaga kerja produksi di beberapa sektor terpilih, 2003-2004



Sumber: BPS, Statistik Struktur Upah 2004-2005; BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas 2004-2005*

Kecenderungan yang sama juga dapat dilihat pada upah tenaga kerja non produksi di perusahaan pertambangan minyak dan gas. Pada tahun 2004 tenaga kerja kerah putih di perusahaan pertambangan minyak dan gas di Indonesia memperoleh upah rata-rata Rp. 11,3 juta per bulan atau setara dengan tujuh kali upah rata-rata yang diterima tenaga kerja non produksi di industri pengolahan (manufaktur) dan sektor perhotelan pada tahun yang sama (Gambar 3).

Gambar 3. Rata-rata upah per bulan tenaga kerja non produksi di beberapa sektor terpilih, 2003-2004



Sumber: BPS, Statistik Struktur Upah 2004-2005; BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas 2004-2005*

Pada kurun waktu tahun 2003-2004, terjadi peningkatan upah yang cukup signifikan di industri minyak dan gas Indonesia. Liberalisasi industri hilir minyak dan gas memacu industri minyak dan gas untuk merekrut tenaga kerja berkualitas sehingga mendorong kenaikan upah. Peningkatan upah berhubungan dengan kekurangan jumlah tenaga kerja ahli di minyak dan gas secara global, sebagaimana ditunjukkan oleh peningkatan upah tenaga kerja produksi kategori GGE (Insinyur Geologi dan Geofisika). Banyak perusahaan minyak dan gas multinasional bermaksud meningkatkan produksi mereka dalam beberapa tahun ke depan karena kenaikan harga minyak mentah di seluruh dunia. Sebagai akibat dari terbatasnya pasokan tenaga ahli di pasar tenaga kerja global, GGE Indonesia direkrut oleh Saudi Arabia, Malaysia, dan negara-negara lain. Kecenderungan yang sama juga dapat diamati pada golongan tenaga kerja lain di industri minyak dan gas.³¹

³¹ Informasi dari Rovicky, ahli geologi, 10 April 2007

2.3. Sistem upah

Secara umum, upah tenaga kerja di industri minyak dan gas di Indonesia didasarkan pada beberapa komponen, seperti ketentuan tingkat upah minimum, tingkat upah rata-rata industri, dan strategi sumber daya manusia yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan minyak dan gas. Masa kerja, golongan dan jabatan juga menjadi pertimbangan dalam menetapkan upah pekerja tetap. Selain upah pokok, pekerja berhak mendapatkan berbagai tunjangan yang besarnya ditentukan berdasarkan: (i) kompetensi; (ii) pengalaman; (iii) senioritas; (iv) area kerja; dan (v) tanggung jawab masing-masing tenaga kerja.

Pekerja kontrak dalam undang-undang ditetapkan statusnya sebagai pekerja waktu tertentu. Ada dua tipe tenaga kerja kontrak, yaitu tenaga kerja kontrak kantoran (*white collar workers*) dan tenaga kerja kontrak kasar atau buruh (*blue collar workers*). Tenaga kerja kontrak kasar disuplai oleh perusahaan pemasok tenaga kerja. Mereka menerima upah pokok yang besarnya ditetapkan sesuai tingkat upah minimum. Beberapa perusahaan minyak dan gas mengharuskan perusahaan yang memasok tenaga kerja kontrak memberikan tunjangan.³² Namun secara umum, terdapat sistem kompensasi berbeda untuk pekerja kontrak dan pekerja tetap. Hal ini menciptakan jurang kesejahteraan antara kedua jenis tenaga kerja tersebut.

Akhir-akhir ini terdapat perkembangan penting berkaitan dengan tingkat upah yang layak di industri minyak dan gas. Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI) meminta pemerintah untuk mematuhi standar-standar dasar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh ILO di sektor eksplorasi dan produksi minyak dan gas untuk melindungi lebih dari 2.000 pekerja lepas pantai di lokasi-lokasi penambangan di Indonesia yang tidak bersertifikat dan dibayar lebih rendah. Standar dasar ketenagakerjaan tersebut harus dihormati untuk menjamin operasi yang aman di kapal dan anjungan-anjungan lepas pantai. Selanjutnya KPI beralasan bahwa kondisi kerja seharusnya ditetapkan menurut standar internasional yang dibuat oleh *Offshore Petroleum Industry Training Organization* (OPITO).

Ketua KPI mengatakan bahwa banyak tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan di lokasi eksplorasi lepas pantai digantikan oleh tenaga kerja asing. Hal ini karena tenaga kerja Indonesia tidak memiliki sertifikat kompetensi yang diakui secara internasional. Pekerja Indonesia dibayar lebih rendah. Sebagai contoh, pekerja Indonesia yang bekerja di anjungan lepas pantai di Langsa dibayar antara US \$ 280- 1.000 per bulan, sedangkan tenaga kerja asing bersertifikat dengan kompetensi yang sama dibayar antara US \$ 1.800-6.200. Ada dua alasan mengapa terjadi perbedaan perlakuan seperti itu. Pertama, di Indonesia belum ada mekanisme untuk mensertifikasi kompetensi. Pemerintah masih kurang berhasil dalam memperbaiki sistem sertifikasi kompetensi untuk pekerja industri

³² Informasi dari karyawan PT CPI, 28 Agustus 2007

minyak dan gas. Sementara itu, Standar Kompetensi Kerja Nasional menjadi standar de facto kompetensi kerja di Indonesia. Kedua, perusahaan minyak dan gas asing kurang melakukan investasi atas sumberdaya yang dimilikinya untuk memperbaiki kompetensi tenaga kerja Indonesia. Kurangnya training menghambat pekerja industri minyak dan gas di Indonesia mendapatkan pekerjaan dengan upah yang layak.³³

2.4. Pengaturan waktu kerja

Data statistik resmi tentang pengaturan waktu kerja pada industri minyak dan gas di Indonesia tidak tersedia sehingga digunakan informasi dari tenaga kerja sebagai dasar untuk melihat waktu kerja di industri ini. Berdasarkan informasi dari salah satu karyawan tetap di PT. Chevron Pacific Indonesia (CPI), waktu kerja di industri minyak dan gas adalah tidak sama bagi mereka yang bekerja kantor dengan mereka yang bekerja di pelosok atau lepas pantai. Untuk posisi administrasi atau pekerjaan kantor, perusahaan menetapkan waktu kerja 40 jam kerja per minggu.

Waktu kerja 24 jam tiap shift merupakan hal yang umum di sektor produksi minyak dan gas. Di CPI misalnya, menerapkan sistem shift rotasi waktu kerja 14 hari untuk pekerja produksi antara lokasi lepas pantai dan pelosok. Seorang pekerja CPI mengatakan bahwa perusahaan minyak dan gas umumnya menerapkan rotasi kerja yang disebut “3:2” (tiga minggu bekerja, dan dua minggu berikutnya istirahat), atau “1:1” (satu minggu bekerja dan satu minggu berikutnya libur). Bila lokasi kerja sangat terasing, waktu kerja bisa lebih lama, misalnya enam minggu bekerja dan dua minggu kemudian libur (“6:2”).³⁴ Pada tahun 2003, CPI bermaksud mengubah kebijakan waktu kerja untuk tenaga kerja di lapangan minyak dari “10:5” (10 hari kerja, 5 hari libur, 12 jam kerja per hari) menjadi “5:2” (5 hari kerja, 2 hari libur, 12 jam kerja per hari).³⁵

Tenaga kerja yang bekerja di ladang minyak mendapatkan istirahat sebanyak dua kali dalam sehari yaitu saat makan siang dan saat perpindahan shift. Istirahat untuk pekerja kantor diberikan saat makan siang dan lamanya sekitar satu jam.

Waktu kerja relatif lebih panjang di industri minyak dan gas dimana rata-raya waktu kerja lebih dari 50 jam per minggu. Hal ini bertentangan dengan Keputusan Menakertrans No. Kep. 234/MEN/2003 mengenai waktu kerja dan istirahat di sektor energi dan mineral di beberapa daerah, dimana menyatakan bahwa jam kerja tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu. Lembur lebih sering diberlakukan pada tenaga kerja waktu tertentu dan pekerja kontrak dibandingkan pada pekerja tetap. Di beberapa kasus, jumlah upah lembur berbeda untuk tenaga kerja lepas pantai dan didarat³⁶

³³ Sijabat, Ridwan Max, “2,000 miners underpaid, uncertified”, The Jakarta Post, 8 June 2007

³⁴ Informasi dari karyawan PT CPI, 30 Januari 2007.

³⁵ “PT CPI Tetap Laksanakan Perubahan Jadwal Kerja,” 3 April 2003, http://www.gatra.com/versi_cetak.php?id=26886

³⁶ Informasi ini bersumber dari Rovicky, ahli geologi, 24 Mei 2007.

2.5. Restrukturisasi perusahaan dan pengaruhnya pada kondisi kerja

Industri minyak dan gas di Indonesia adalah bagian yang tak terpisahkan dari industri minyak dan gas global. Dengan demikian industri tersebut secara langsung terpengaruh oleh peristiwa-peristiwa di bisnis minyak dan gas global. Dampak-dampak globalisasi di industri minyak dan gas terhadap industri minyak dan gas Indonesia dapat dilihat melalui beberapa cara.

Pertama, industri minyak dan gas di Indonesia telah dipengaruhi secara signifikan dengan adanya merger dan akuisisi yang marak sejak tahun 1997, beberapa merger dan akuisisi tersebut bahkan melibatkan pemain-pemain utama di industri ini (Tabel 11). Salah satu isu yang serius adalah hilangnya pekerjaan karena merger dan akuisisi sering menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja massal. Salah satu contoh adalah merger antara Chevron dan Caltex pada tahun 2003 yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja sekitar 3.000 karyawan.

Kedua, merger dan akuisisi pada industri minyak dan gas menciptakan masalah serius dalam hubungan pengusaha dan pekerja. Hal ini khususnya bersumber pada pembayaran uang pesangon, jaminan sosial dan penerapan PKB di entitas baru perusahaan. Menurut UU No.13 Tahun 2003 mengenai Tenaga Kerja, PKB harus terus diberlakukan meskipun terjadi merger dan akuisisi. Jika sebelum terjadinya merger dan akuisisi terdapat lebih dari satu PKB, maka PKB yang diberlakukan adalah yang paling baik bagi pekerja.

Ketiga, konsekuensi lain yang juga penting dari merger dan akuisisi yang dilakukan adalah dampak yang ditimbulkan pada aktivitas serikat pekerja. Merger antara dua perusahaan seharusnya dapat menciptakan serikat pekerja yang lebih besar dan kuat. Namun hal ini jarang terjadi. Sebaliknya, merger dan akuisisi cenderung menciptakan konfrontasi antar serikat pekerja yang menghambat serikat pekerja menjadi lebih kuat. Selain itu, pemimpin atau aktivis serikat pekerja sering menjadi korban setelah merger dan akuisisi karena sikap permusuhan pengusaha kepada serikat pekerja.

Table 11. Beberapa merger dan akuisisi penting di industri minyak dan gas Indonesia (1997-2005)

Tahun	Merjer	Akuisisi
1997	Ocean Energy and Seagull menjadi Ocean Energy Inc. (June)	
1998	British Borneo and Hardy menjadi British Borneo Oil and Gas Plc (Oct.)	
1999	Exxon and Mobil menjadi ExxonMobil Corp (Nov.)	
1999	El Paso and Sonat menjadi El Paso Energy Corp (Oct.)	
1999	Total and Fina menjadi TotalFina (June)	
1999	Lasmo and Monument menjadi Lasmo Plc (June)	
1999	Santa Fe and Snyder menjadi Santa Fe Snyder Corp (May)	
1999	Nisseki and Mitsubishi Oil Co. menjadi Nisseki Mitsubishi Abushild (Apr.)	
1999	Kerr McGee and Oryx menjadi KerrMcGee Corp (Feb.)	
1999	BP and Amoco menjadi BP Amoco Plc (Jan.)	
2000	TotalFina and Elf menjadi TotalFinaElf Sam (Feb.)	Maple/Matrix mengakuisisi GFB Resources (Langsa) (Jan.)
2000	BP Amoco and Arco menjadi BP (Apr.)	Singapore Petroleum Company Ltd mengakuisisi LL & E Indonesia (Jan.)
2000	Santa Fe Snyder and Devon menjadi Devon Energy Corp (Aug.)	Agip mengakuisisi British Borneo (May)
2000		Fortune (Indo Pacific) mengakuisisi GFB Resources (Java) Ltd (July)
2000		Canadian Natural Resources mengakuisisi Ranger Oil (July)
2000		Husky Oil Ltd mengakuisisi Renaissance energy (Aug.)
2001	Chevron and Texaco menjadi ChevronTexaco (Sep.)	
2002	Conoco and Phillips menjadi ConocoPhillips (Sep.)	PetroChina mengakuisisi Devon Energy (Apr.)
2002		CNOOC mengakuisisi YPFMaxus (Jan.)
2002		Conoco mengakuisisi Gulf Indonesia Resources (July)
2004		Medco Energi mengakuisisi Novus Petroleum (Aug.)
2005	Chevron and Unocal (Aug.)	

Sumber: US Embassy in Jakarta, *Petroleum Report Indonesia 2005-2006*, June 2006

2.6. Kecelakaan fatal

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan prioritas dalam industri minyak dan gas. BP Migas dan perusahaan yang beroperasi dalam skema PSC menekankan usaha-usaha untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Mereka berpendapat kondisi kerja yang aman telah cukup baik dikembangkan. Menurut BP Migas, jumlah kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian atau tidak menyebabkan kematian relatif rendah. Berdasarkan data resmi dari BP Migas, selama tahun 2002 hingga 2004 terdapat satu kasus kecelakaan fatal, 6 kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan hari kerja, 57 kecelakaan tanpa mengakibatkan kehilangan hari kerja, 247 kasus yang membutuhkan pertolongan pertama, dan 7 kasus yang terjadi karena karena kebakaran dan lain-lain.³⁷ Namun, kecelakaan berat masih terjadi dalam industri minyak dan gas, sebagaimana terlihat dalam tabel 12.

Tabel 12. Kecelakaan fatal di industri minyak dan gas Indonesia (1970-2006)

No.	Year	Accident location and company involved	Type of blowout Accident
1	1970	Mangunjaya-ASAMERA	Semburan
2	1975	JTB-44-Pertamina	Kawah di dinding sumur
3	1981	Paluh Tabuhan-29 Pertamina	Kebakaran anjungan minyak, ambruk dan menewaskan karyawan
4	1984	PSJ-1	Semburan
5	1984	Bakapai-Total	Kawah, runtuhnya Platform yang menyokong 7 sumur
6	1992	CMB-10 Pertamina	Ledakan di Rig N80-UE disebabkan semburan
7	1996	JTB -201 IN Jatibarang CK-Karang Ampel	Semburan
8	1997	Kuala Simpang	Semburan disebabkan keluarnya gas dan disertai lumpur
9	1997	ATAKA-E Unocal	Semburan di lepas pantai
10	2000	KE-5E KODEKO	Semburan sumur minyak
11	2001	Randublatung	Semburan sumur gas
12	2002	MBU-04	Semburan di bawah tanah
13	2002	Tunu E-5 KI TOTAL	Semburan gas
14	2004	Rajawali-1 ENI Muara Bakau	Semburan sumur
15	2004	MSBY-01 KONDUR	Semburan sumur minyak
16	2006	BJP-1 Lapindo Brantas Inc	Semburan air dan minyak bawah tanah
17	2006	Sukowati-5 PetroChina	Semburan gas

Source: www.jatim.co.id

³⁷ BP MIGAS, "Laporan Kerja BP Migas 2002-2004", <http://www.bpmigas.com/laporan-2002-2004.asp>

2.7. Training

Terdapat hubungan yang erat antara jenjang karir dan training dalam industri minyak dan gas. Ketika seorang direkrut menjadi tenaga kerja pada perusahaan minyak dan gas maka ia akan mendapatkan training orientasi. Selanjutnya mereka menerima *on-the-job training* di bawah pengawasan dari pegawai yang lebih berpengalaman, untuk meningkatkan pengetahuan umum tentang keselamatan, kesehatan, isu-isu lingkungan, dan dasar-dasar industri minyak dan gas. Tahap berikutnya mencakup peningkatan kemampuan khusus dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan khusus. Dalam rekrutmen, tenaga kerja kategori insinyur geofisika akan menjalani program training yang komprehensif selama 2 tahun, mencakup kursus mengenai kesehatan dan keselamatan, lingkungan, penelitian, analisis batuan pada sumur minyak, dan analisis data mengenai potensi magnetis dan gravitasi. Pelatihan tambahan untuk bidang khusus sangat dianjurkan dan biasanya dikombinasikan dalam *on-the-job* dan *off-the job training*. Training di luar negeri merupakan hal yang umum untuk karyawan berkualifikasi tinggi, misalnya kategori GGE. Hal ini dilakukan oleh perusahaan sebagai strategi untuk mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi tinggi.³⁸

Ketentuan untuk melakukan training kerja diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Menurut UU ini, pengusaha bertanggungjawab untuk memperbaiki dan mengembangkan kompetensi pekerjaanya (Pasal 12 ayat 1). Undang-undang No. 13 tahun 2003 juga menjamin pekerja menerima training dalam masa kerja , dimana disebutkan dalam Pasal 12 ayat 3 bahwa setiap pekerja harus mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan di bidang kerjanya. Lebih lanjut, UU No. 13 tahun 2003 mengatur pelatihan harus diberikan oleh lembaga pelatihan pemerintah atau swasta yang mendapat sertifikasi oleh otoritas yang kompeten (Pasal 13). Undang-undang No. 13 tahun 2003 mendorong pengusaha untuk memberikan training kepada pekerjaanya. Namun, undang-undang tersebut juga memberikan perkecualian. Pada bagian penjelasan disebutkan bahwa training kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan peluang yang tersedia di masing-masing perusahaan agar aktivitas perusahaan tidak terganggu.

2.8. Jenjang Karir

Jenjang karir pada perusahaan minyak dan gas memungkinkan pekerja untuk memilih bagaimana karir akan berkembang ke tingkat yang lebih tinggi dari berbagai profesi yang tersedia. Sebagai contoh, jenjang karir untuk seorang ahli geologi dari bawah hingga atas: Junior Geologist, Senior Geologist, Staff Geologist/ Chief Geologist, Manajer Geologist, Eksplorasi Manager, Vice President, dan General Manager. Namun

³⁸ Informasi dari Rovicky, ahli geologi, 5 April 2007.

kenyataannya, tidak semua ahli geologi dapat mencapai posisi sebagai General Manager. Banyak di antara mereka lebih memilih menjadi spesialis dalam bidangnya. Sebagai contoh, ahli geologi yang mencapai puncak profesinya sering menjadi pengawas senior, misalnya penasehat geologi atau penasehat senior geologi.³⁹

2.9 Kesimpulan

Undang-undang dan peraturan di Indonesia menyediakann kerangka yang baik bagi peningkatan keselamatan kerja dan kondisi kerja di industri minyak dan gas. Namun, beberapa masalah masih diakui ada dalam implementasi undang-undang dan peraturan tersebut. Beberapa undang-undang mempunyai lubang yang serius yang sering cenderung menguntungkan pengusaha. Walaupun ada undang-undang yang menuntut pengusaha untuk memberikan training yang cukup, tetapi banyak pekerja industri minyak dan gas kurang mendapatkan pelatihan yang menjadi syarat untuk penerimaan upah yang lebih tinggi dengan dasar sertifikasi profesi yang diakui secara internasional. Penerapan seutuhnya semua perundangan dan peraturan menjadi syarat jika upah dan kondisi kerja di industri minyak dan gas di Indonesia akan ditingkatkan.

³⁹ Informasi ini bersumber dari Rovicky, senior geologis, 18 April 2007.

3. Hak-hak dasar tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia

3.1 Kerangka hukum perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja industri minyak dan gas Indonesia

Tabel 13 Menunjukkan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia hingga tanggal 31 Agustus 2007.

Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)
Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27)
Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45)
Certification of Ships' Cooks Convention 1946 (No. 69)
Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
Employment Service Convention, 1948 (No. 88)
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)
Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

Source: ILOLEX.

Kerangka hukum yang menjadi dasar hak-hak tenaga kerja industri minyak dan gas Indonesia adalah tiga undang-undang pokok yaitu UU No.21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketiganya dirangkum dalam Tabel 14.

Tabel 14. Kerangka hukum bagi hak-hak dasar pekerja Indonesia

Nama Undang-undang	Peraturan Pelaksanaan	Penjelasan
UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh		Hak untuk berorganisasi dan hak untuk berunding secara kolektif dilindungi oleh undang-undang ini. Ketentuan yang ada dalam UU ini antara lain: (1) paling sedikit 10 pekerja/buruh dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh; (2) serikat pekerja harus bebas, terbuka, independen dan demokratis; (3) Larangan pihak lain untuk campur tangan pada masalah serikat pekerja; and (4) hanya pengadilan yang boleh membekukan atau membubarkan serikat pekerja
	Kepmenakertrans No.16/Men/2001	Mengatur pembentukan dan pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh
	Kepmenakertrans No.201/Men/2001	Mengatur perwakilan dalam lembaga hubungan industrial
	Kepmenakertrans No. Kep-255/Men/2003	Mengatur pembentukan dan perwakilan dalam LKS Bipartit
UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan		Undang-undang ini melindungi hak-hak dasar pekerja. Ketentuan yang ada dalam UU ini antara lain: (1) Prinsip anti diskriminasi berdasarkan apapun dalam hubungan kerja; (2) Perundingan pembentukan PKB; (3) Aturan pemutusan hubungan kerja; (4) Aturan aksi mogok dan penutupan perusahaan
	Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004	Mengatur pembentukan peraturan perusahaan dan pembentukan PKB
	Kepmenakertrans No. KEP. 255/Men/2003	Mengatur fungsi, prosedur, keanggotaan dan masa jabatan dalam LKS Bipartit
	Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2005	Mengatur fungsi, prosedur, keanggotaan dan masa jabatan dalam LKS Tripartit di tingkat nasional, daerah dan sektoral
UU No. 2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		Mengatur tiga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial: (a) perundingan bipartit; (b) penyelesaian alternatif: mediasi, konsiliasi, dan arbitrase; dan (c) pengadilan hubungan industrial

Sumber: Berbagai perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan

3.2. Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Undang-Undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjunjung tinggi hak-hak pekerja/buruh untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja serta hak untuk melakukan negosiasi secara kolektif. Undang-Undang tersebut menetapkan tujuan pembentukan serikat pekerja/buruh dan federasi/konfederasi serikat pekerja/buruh prosedur untuk mendukung kepentingan pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pentingnya UU No. 21/2000 adalah mengizinkan pekerja membentuk lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan, dengan syarat satu serikat pekerja mempunyai anggota minimal 10 orang. Ketetapan ini memperluas pilihan-pilihan sehingga mendorong aspirasi pekerja dan memperkuat peran serikat pekerja dalam hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan. Undang-undang ini juga melindungi aktivitas serikat pekerja dan melarang tindakan anti serikat pekerja.

Undang-Undang No. 21/2000 mengatur siapa yang dapat menjadi anggota serikat pekerja. Pasal 15 membatasi pekerja kategori tertentu untuk menjadi pengurus serikat pekerja karena berpotensi menimbulkan konflik kepentingan disebabkan posisi mereka dalam perusahaan jika mereka bergabung dengan serikat pekerja. Pekerja tidak diperbolehkan menjadi pengurus serikat pekerja antara lain mandor, supervisor dan manajer.

Pasal 4 menetapkan fungsi serikat pekerja meliputi tetapi tidak terbatas pada: mewakili pekerja dalam negosiasi PKB dengan manajemen; menyelesaikan keluhan dan perselisihan perburuhan, mewakili pekerja dalam isu-isu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan; membantu perkembangan hubungan industrial yang adil dan harmonis; dan melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja. Serikat pekerja mewakili kepentingan pekerja dan dapat merencanakan serta melakukan mogok kerja untuk mempertahankan kepentingan mereka.

Undang-undang No.21/2000 mengatur prosedur pendaftaran serikat pekerja. Undang-undang ini mewajibkan perusahaan memberi ijin pekerja mengikuti kegiatan serikat pekerja dalam waktu kerja dan melarang diskriminasi terhadap pekerja karena keterlibatan mereka dalam keanggotaan atau kegiatan serikat pekerja (Pasal 28). Pembubaran serikat pekerja juga diatur oleh undang-undang serikat kerja maupun sanksi terhadap mereka yang melanggarnya. Sumber-sumber dana serikat pekerja diatur oleh undang-undang ini, yaitu dari iuran anggota, hasil usaha yang sah, dan bantuan tidak mengikat dari pihak lain termasuk dari bantuan asing untuk melindungi kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja (Pasal 30).

3.3. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur antara lain: hak pekerja terhadap pekerjaan yang layak; training untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas dan kesejahteraan pekerja; perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja; dan bentuk perjanjian kerja. Undang-undang ini juga meletakkan dasar bagi pekerjaan lembur malam bagi pekerja perempuan, khususnya saat hamil. Jam kerja maksimal untuk perempuan adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu. Undang-undang No.13/2003 mengatur tentang upah yang layak. Pesangon dalam kasus kelebihan tenaga kerja dibayarkan dengan dasar masa kerja dengan tambahan tunjangan yang tergantung pada faktor yang sama. Selain itu, undang-undang ini menekankan pentingnya keadilan: pengusaha harus membagi kekayaan yang diciptakan oleh pekerja searah dengan peningkatan kapasitas dan produktivitas perusahaan.

3.4. Hak untuk mogok

Meskipun pekerja mempunyai hak untuk melakukan mogok dan hak tersebut dijamin oleh UU No. 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan dan UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja, namun pada prakteknya pekerja menghadapi kendala yang serius untuk melaksanakan hak tersebut. Aksi mogok kerja sulit dilakukan karena panjangnya prosedur yang harus dipenuhi sebelum menjalankan hak mogok. Prosedur tersebut termasuk pemberitahuan secara tertulis kepada perusahaan dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat, persetujuan keduanya,⁴⁰ dan sebelum aksi mogok dilakukan harus terlebih dulu diusahakan prosedur mediasi dan arbitrase.⁴¹

Selain itu, tidak semua pekerja bebas untuk melakukan aksi mogok. Undang-Undang No.13/2003 membatasi pekerja yang bekerja di sektor yang strategis atau vital dalam perekonomian untuk melakukan mogok. Keputusan Menteri ESDM No. 1610K/02/MEM/2004 mengatur tentang perlindungan aset vital dalam di kementerian energi dan sumberdaya mineral.⁴² Keputusan menteri tersebut menetapkan semua wilayah operasi industri minyak dan gas sebagai sektor vital sehingga mogok di industri ini dilarang. Keputusan ini mencakup perusahaan minyak dan gas pemerintah dan perusahaan swasta, termasuk eksplorasi dan produksi minyak dan gas, depot, pengilangan

⁴⁰ UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴¹ ICFTU, "Internationally-Recognised Core Labour Standards in Indonesia", Report for the WTO General Council Review of Trade Policies of Indonesia, Geneva, 27-30 June 2003, hal. 3

⁴² Keputusan Menteri ESDM No. 1610K/02/MEM/2004 dikeluarkan bulan Oktober 2004. Aset vital nasional didefinisikan sebagai aset penting atau bangunan yang mempunyai nilai strategis secara nasional. Alasan untuk tidak mengijinkan melakukan mogok antara lain karena aset-aset tersebut menyediakan kebutuhan masyarakat sehari-hari dan semua gangguan terhadapnya akan membawa dampak terhadap pembangunan ekonomi nasional maupun kestabilan politik.

minyak dan gas, serta pipa gas (ditambah aset vital lain dalam yuridiksi kementerian sumberdaya dan mineral) dibawah perlindungan kepolisian dan otoritas yang relevan. Se jauh menyangkut industri minyak dan gas, aksi industrial dianggap mempengaruhi kepentingan nasional, dan serikat pekerja di industri tersebut diharuskan melengkapi prosedur khusus sebelum menjalankan mogok kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya, Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas pemerintah yang operasinya mencakup eksplorasi, produksi dan distribusi minyak dan gas. Jumlah pekerja PT Pertamina sekitar 18.000 orang⁴³, sedangkan perusahaan penyalur gas pemerintah (PT PGN Tbk) mempekerjakan sekitar 1.344 tenaga kerja. Jumlah pekerja PT Pertamina dan PT PGN Tbk meliputi lebih dari separuh total jumlah pekerja di industri minyak dan gas di Indonesia. Walaupun semua pekerja tersebut mempunyai hak untuk mogok, mereka menghadapi pembatasan dalam melaksanakannya.

3.5. Pekerja Kontrak

Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengijinkan menggunakan tenaga kerja kontrak yang disediakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (pasal 66). Hal ini memerlukan perhatian besar. Hal ini karena beberapa pekerja kontrak beranggapan bahwa kesejahteraan mereka dijamin oleh perusahaan tempat mereka memberikan jasanya. Namun perusahaan yang menggunakan jasa pekerja kontrak beranggapan bahwa yang kewajiban memberikan kesejahteraan kepada pekerja kontrak adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja karena menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 66 yang mempunyai hubungan kerja dengan pekerja kontrak adalah perusahaan penyediaan jasa tenagakerja. Dapat dikatakan, pekerja kontrak sering merupakan korban dari sistem subkontrak. Fenomena akhir-akhir ini adalah beberapa perusahaan mem-PHK karyawan tetap dan mempekerjakan kembali mereka sebagai pekerja kontrak dalam rangka mengurangi biaya tenaga kerja. Pada Pasal 59 ayat 2 menyatakan bahwa mempekerjakan pekerja kontrak untuk pekerjaan yang permanen tidak diperbolehkan.⁴⁴

3.6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Sejumlah peraturan pelaksana undang-undang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mendukung pelaksanaan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: Kepmenakertrans No. Kep-255/Men/2003 mengenai pembentukan dan komposisi lembaga kerjasama bipartit dan Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004 tentang

⁴³ Muchwadi Muchtar, "Suara Pekerja; Jangan Lagi Ada Dusta di Antara Kita", Buletin Pertamina, Edisi No. 7/XLIII, 14 Mei 2007

⁴⁴ UU No. 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan

pembentukan peraturan perusahaan dan pembentukan PKB. Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004 mewajibkan semua perusahaan untuk membuat PKB bersama dengan pekerja/serikat pekerja melalui negosiasi.

Tidak boleh ada lebih dari satu PKB dalam satu perusahaan. Kepmenakertrans Kep. No. 48/Men/IV/2004 mengatur apabila satu perusahaan mempunyai cabang-cabang, satu PKB diterapkan di semua cabang. Pasal 13 Kepmenakertrans Kep. No. 48/Men/IV/2004 mengatur bahwa dalam pembuatan PKB, pekerja dalam satu perusahaan harus diwakili oleh satu serikat pekerja yang terdaftar dan mempunyai anggota lebih dari 50% dari total jumlah karyawan perusahaan. Jika serikat pekerja seperti itu tidak ada, dan dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, maka para serikat pekerja dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Apabila hal ini juga tidak bisa dipenuhi, maka para serikat pekerja dapat membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja.

Periode berlakunya PKB ditetapkan 2 tahun dan dapat diperpanjang satu tahun. Dengan demikian masa berlakunya PKB maksimum adalah 3 tahun. PKB harus mengandung isi sekurang-kurangnya sebagai berikut:

- hak dan kewajiban perusahaan;
- hak dan kewajiban pekerja/serikat pekerja;
- tanggal berlakunya PKB dan masa berlakunya;
- nama perusahaan dan alamat;
- nama, status dan alamat serikat pekerja;
- tanggal terdaptarnya serikat pekerja di instansi ketenagakerjaan;
- tanda tangan mereka yang terlibat dalam pembuatan PKB.

Cakupan dan isi pokok dari PKB di industri minyak dan gas, sebagaimana penjelasan Ketua Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas, dan Umum (FSP-KEP), adalah: (i) pengakuan pengusaha terhadap serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (termasuk jenis kegiatan, pengurus serikat pekerja, waktu untuk melakukan kegiatan serikat pekerja); (ii) kondisi kerja (jam kerja, lembur, istirahat, cuti kerja, libur); (iii) pengupahan (sistem upah, skala upah, penentu kenaikan upah seperti inflasi dan lain-lain); (iv) disiplin kerja (peringatan, prosedur pemberian peringatan, sanksi); (v) pemutusan hubungan kerja (hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, pembayaran pesangon); (vi) kesehatan dan keselamatan kerja (peralatan pelindung kesehatan dan keselamatan kerja); dan (vii) pengembangan tenaga kerja (training, pendidikan, dan lain-lain).⁴⁵

⁴⁵ Wawancara telepon dengan Ketua FSP-KEP, 24 April 2007.

Isi PKB tidak boleh bertentangan dengan UU yang ada dan perusahaan wajib mendaftarkan PKB ke instansi ketenagakerjaan di wilayahnya yang akan melakukan monitoring dan mengawasi pelaksanaan PKB tersebut. Dalam mendaftarkan PKB, perusahaan harus menyerahkan nama dan alamat perusahaan; cakupan bisnis utamanya; nilai investasi dan modal perusahaan; jumlah pekerja berdasarkan gender; status hubungan industrial; upah tertinggi dan terendah; nama dan alamat serikat pekerja; nomor pendaftaran serikat pekerja; jumlah anggota serikat pekerja. Di samping itu, untuk perusahaan yang mempunyai cabang di lebih dari satu provinsi, pendaftaran PKB dilakukan di Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Negosiasi untuk pembuatan PKB dapat dilakukan di lokasi perusahaan, di kantor serikat pekerja, atau dilokasi lain yang disepakati kedua belah pihak. Melakukan negosiasi di lokasi perusahaan atau di kantor serikat pekerja menimbulkan dampak negosiasi antar pihak yang setara tidak dapat tercapai. Tempat yang netral lebih memungkinkan untuk mengurangi pengaruh yang tidak diinginkan terhadap proses perumusan PKB.

Ketrampilan negosiasi pengurus serikat pekerja sangat penting. Ketrampilan negosiasi yang lemah dan kurangnya pemahaman akan perundang-undangan yang berlaku dapat mengurangi efektifitas tercapainya keberhasilan merumuskan isi PKB yang optimum bagi anggota serikat pekerja. Oleh karena itu pengurus serikat pekerja diharapkan mempunyai tingkat pendidikan yang baik, terampil dan berpengalaman dalam negosiasi dan mewakili anggotanya. Kesetaraan perwakilan dalam negosiasi PKB harus tidak didasarkan semata-mata pada jumlah wakil pekerja, tetapi pada kompetensi dan kemampuan pengurus serikat pekerja.

Ketua FSP-KEP menekankan pentingnya ketrampilan komunikasi pengurus serikat pekerja. Isi PKB dapat merupakan pokok-pokok, dan hal tersebut dapat menyulitkan untuk memberikan kepada anggota serikat pekerja pemahaman yang baik tentang semua istilah yang digunakan dalam PKB. Akan sulit bagi pengurus serikat pekerja jika harus bernegosiasi dengan pengusaha sedangkan mereka tidak punya kemampuan yang cukup untuk memahami PKB yang panjang. Selain itu, banyak PKB menggunakan istilah-istilah yang ambigu yang sering menyebabkan banyak penafsiran. Hal ini memberikan ruang bagi pengusaha untuk menafsirkan istilah PKB sesuai dengan kepentingan mereka. Oleh karena itu pengurus serikat pekerja perlu untuk dipoles dengan pengetahuan yang baik mengenai aspek dalam rangka membekali mereka untuk menafsirkan isi PKB yang kompleks.

Konsekwensi dari kurangnya ketrampilan negosiasi pengurus serikat pekerja dapat ditunjukkan dalam PKB hasil negosiasi kolektif di PT Halliburton. Sebagai contoh, meskipun dalam isi PKB memperlihatkan komitmen PT. Halliburton group untuk memberikan remunerasi yang lebih baik dibandingkan perusahaan minyak dan gas

lainnya, namun bagian lain dalam PKB mengizinkan perusahaan memberhentikan karyawan jika usaha mengalami kelesuan. Hal ini sebenarnya mengubah status semua karyawan PT. Halliburton group menjadi “pekerja kontrak” karena pekerjaan mereka dapat dihentikan sewaktu-waktu berdasarkan kebijakan perusahaan. PKB tersebut juga memberikan perusahaan lebih banyak peluang kepada perusahaan dalam memecat karyawannya, misalnya pemberhentian karyawan mungkin dilakukan berdasarkan perjanjian bersama mengenai pensiun dini.⁴⁶

3.7. Perselisihan perburuhan di industri minyak dan gas

Tidak ada data resmi mengenai jumlah perselisihan perburuhan di industri minyak dan gas Indonesia. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya mempunyai data umum tentang perselisihan perburuhan di Indonesia. Meskipun demikian, sebuah potret dari beberapa perselisihan perburuhan dapat memberikan tinjauan sekilas situasi yang ada. Perselisihan perburuhan sangat serius mempengaruhi operasi industri minyak dan gas Indonesia. Salah satunya antara lain adalah di PT Pertamina. Masalah muncul ke permukaan ketika Pertamina mengubah statusnya dari perusahaan BUMN menjadi perseroan terbatas. Perusahaan dituntut untuk merasionalisasikan strukturnya dalam rangka meningkatkan efisiensi, produktivitas dan daya saing.

Hal-hal pokok yang menyebabkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha di industri minyak dan gas Indonesia pada periode 1999 dan 2007 meliputi antara lain: 1) upah; 2) uang pesangon; 3) uang pensiun; 4) diskriminasi terhadap pekerja Indonesia; 5) kondisi kerja yang kurang baik; 6) kebijakan manajemen waktu kerja dan pensiun dini sukarela; 7) penolakan manajemen perusahaan terhadap sertifikasi serikat pekerja perusahaan dari federasi serikat pekerja nasional; penolakan manajemen terhadap pemimpin serikat pekerja yang terpilih secara demokratis; 8) ketidakpastian status pekerja; 9) logo baru perusahaan, serta 10) kinerja dan audit perusahaan (Table 15).

Tabel 15. Perselisihan industrial utama di industri minyak dan gas Indonesia, 1999-2007)

Tahun	Perusahaan	Isu
1999	PT Tripatra, kontraktor Caltex Petroleum	Pekerja menuduh PT Tripatra gagal mengikuti arahan Menakertrans untuk membayar kompensasi, pesangon dan mengangkat pekerja kontrak menjadi pekerja tetap
1999 2000	Caltex Caltex-Amoseas	Pekerja menuntut kenaikan upah Mantan pekerja mitra bisnis Caltex, Caltex-Amoseas, meminta pembayaran uang pensiun

⁴⁶ PKB PT Halliburton, 1 Januari 2005-31 Desember 2006

2000	PT Halliburton, PT Schlumberger dan PT Borindo	Perusahaan dituduh melakukan diskriminasi terhadap pekerja Indonesia, gagal menyediakan keselamatan dan kondisi kerja minimal dan melanggar standar-standar ILO
2002	PT Tripatra Engineers dan Constructor (TEC), kontraktor PT Caltex Pacific Indonesia (CPI)	2700 pekerja menolak tawaran manajemen untuk pensiun dini sukarela
2003	Caltex	Ribuan pekerja ladang minyak PT Caltex Pacific Indonesia (CPI) mengancam melakukan mogok jika perusahaan tetap menjalankan kebijakan mengurangi hari libur dari 5 hari menjadi 2 hari untuk setiap periode kerja 5 hari.
2005	PT Halliburton	Perusahaan menolak sertifikasi dari FS-KEP di kantor disnaker dengan alasan sudah ada serikat pekerja di tingkat perusahaan. Secara sistematis perusahaan mencoba melemahkan perwakilan FS-KEP dengan menolak mengakui pemimpin serikat pekerja di perusahaan
2005	PT Pertamina	Pekerja waktu tertentu PT Pertamina menolak keputusan sepihak Direktur Pertamina untuk merumahkan sekitar 4.015 pekerja waktu tertentu dan meminta perubahan status menjadi pekerja tetap. Pekerja meminta Direktur Pertamina Widya Purnama turun dari jabatannya. Pekerja waktu tertentu melakukan mogok di beberapa cabang perusahaan.
2005	PT Pertamina	Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) menolak logo baru Pertamina dan meminta Pertamina meningkatkan kinerja
2007	PT Pertamina	Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) meminta penggantian direktur dan audit bisnis dan budaya perusahaan

Sources: "Rights & environmental disputes flare", *Down to Earth* No. 48, February 2001;

"Indonesian oil workers win strike", 18 August 1999, <http://www.greenleft.org.au/1999/372/18244>;

"Indonesian Labour Update (3rd Quarter), January 2004, http://www.Indonesia.house.org/PoliticHR/2004/01/010504Sedane_Indonesian_labour_update.htm;

"Dirut Pertamina Dituntut Mundur", Kamis 11 August 2005, <http://www.suaramerdeka.com/harian/0508/11/nas02.htm>

"SP Pertamina Tuntut Penggantian Direksi," 11 April 2007, Suara Merdeka, <http://www.suaramerdeka.com/harian/0704/11/nas10.htm>

"Halliburton Out to Break Energy Union in Indonesia", 28 Nov 2005, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions, <http://www.icem.org/?id=78&doc=1533.download>

Faktor-faktor yang menimbulkan perselisihan di industri minyak dan gas Indonesia mempunyai kaitan erat dengan kondisi perekonomian Indonesia secara umum. Lesunya ekonomi sering mengakibatkan banyak perselisihan perburuhan. Seringkali penyebab perselisihan adalah isu "roti dan mentega" seperti tuntutan kenaikan upah, jaminan sosial, pesangon, ketidakpastian pekerjaan, dan tingginya tingkat pengangguran. Meskipun demikian, beberapa penyebab perselisihan merupakan keunikan dalam industri minyak dan gas. Faktor-faktor tersebut diantaranya perselisihan antara perusahaan dengan pekerja kontrak (sebab utama perselisihan di PT Pertamina); penolakan perusahaan atas keanggotaan serikat pekerja mereka di federasi/konfederasi serikat pekerja; dan

keterbukaan data keuangan dan informasi tentang kinerja perusahaan kepada serikat pekerja. Walaupun keterbukaan data keuangan dan informasi tentang kinerja perusahaan bukan kasus perselisihan perburuhan yang umum, karena perusahaan menganggap informasi tersebut rahasia, pekerja berharap untuk menerima informasi sehingga mereka dapat meminta pembagian yang adil atas kemakmuran yang mereka ciptakan.

Beberapa kasus terbaru menunjukkan industri minyak dan gas membutuhkan perbaikan hubungan industrial untuk mencegah perselisihan perburuhan (lihat Box 1).

Box 1 Chevron-Texaco Sekitar 8.000 pekerja anjungan minyak lepas pantai yang terancam hak-hak mereka untuk menegosiasikan PKB baru, melakukan aksi mogok selama 6 minggu. Pekerja yang mogok adalah anggota Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), dan dipekerjakan sebagai pekerja kontrak oleh PT Tripatra, perusahaan kontraktor Caltex Petroleum. Mogok dimulai pada bulan Juni 1999 setelah PT Tripatra gagal memenuhi arahan Depnakertrans untuk membayar kompensasi (termasuk pesangon) dan memberikan status pekerja tetap kepada pekerja yang mogok. Respon yang diberikan oleh PT Tripatra atas tuntutan pekerja yang mogok tersebut adalah memanggil tentara dan polisi yang menggunakan perahu karet dan gas air mata untuk membubarkan aksi mogok. Campur tangan sebuah komisi DPR menghasilkan suatu penyelesaian yang mana serikat pekerja setuju untuk mengakhiri mogok sedangkan perusahaan setuju untuk mempekerjakan lagi pekerja yang mogok. Perusahaan setuju untuk memperpanjang status permanen dan kompensasi penuh kepada pekerja yang mogok setelah selesai kontrak berjangka waktu 5 tahun pada tahun 2003.⁴⁷ PT Halliburton PT Halliburton adalah perusahaan jasa minyak dari Amerika Serikat yang menyediakan jasa secara kontrak kepada perusahaan minyak asing maupun nasional, misalnya PT Pertamina, CNOOC, ConocoPhillips, BP, Total dan Caltex. Pada tahun 2005 PT Halliburton menentang terpilihnya sejumlah karyawan dari departemen teknologi informasi di perusahaan tersebut sebagai pengurus FS-KEP cabang Jakarta. PT Halliburton mencoba untuk membatalkan sertifikasi FS-KEP cabang Jakarta dengan alasannya pengurusnya merupakan karyawan di bagian IT yang menurut kebijakan perusahaan karyawan tersebut mempunyai akses terhadap informasi perusahaan yang sensitif sehingga tidak patut menjadi pengurus serikat pekerja. Di antara tindakan anti serikat pekerja yang dilakukan oleh PT Halliburton adalah menunda PKB untuk FS-KEP selama dua tahun sampai tunjangan karyawan dipotong; penolakan FS-KEP cabang Balikpapan, Kalimantan Timur; perusahaan mendukung serikat pekerja yang dikontrol perusahaan dan mengancam untuk memecat pemimpin FS-KEP.⁴⁸

⁴⁷ ICEM, "US Demo Backs Indonesian Texaco/Chevron Strikers" ICEM Press Release No. 41/1999, August 1999 (<http://www.icem.org/en/3-Energy-Oil-and-Gas/365-US-Demo-Backs-Indonesian-Texaco-Chevron-Strikers>); ICEM, "Indonesian Oilworkers Win Strike With World Union Support", ICEM Press Release No. 45/1999 (<http://www.icem.org/en/3-Energy-Oil-and-Gas/297-Indonesian-Oilworkers-Win-Strike-With-World-Union-Support>).

⁴⁸ ICEM, "Halliburton Out to Break Energy Union in Indonesia" 28 Nov 2005 (<http://www.icem.org/?id=78&doc=1533,download> 8 feb 2007); ICEM, Halliburton Interferes with Indonesian Union's Elected Officers, 12 December 2005 (<http://www.icem.org/en/3-Energy-Oil-and-Gas/1555-Halliburton-Interferes-with-Indonesian-Union's-Elected-Officers>).

3.8. Mogok di industri minyak dan gas Indonesia

Tidak ada data resmi jumlah mogok di industri minyak dan gas Indonesia. Meskipun demikian, berbagai data sekunder menyediakan informasi mogok kerja yang penting yang terjadi di industri ini pada periode 1999-2007 seperti disajikan di Tabel 16. Satu ciri penting adalah, sekali mogok kerja terjadi di industri minyak dan gas, akan berlangsung lebih lama dibandingkan dengan yang terjadi sektor-sektor lain. Sejumlah besar aksi mogok berlangsung beberapa hari, sedangkan yang lainnya bisa berlangsung sampai 6 minggu.

Tabel 16. Peristiwa mogok utama di industri minyak dan gas Indonesia, 1999-2007

Perusahaan	Issue	Number or workers involved	Period
PT Tripatra, kontraktor Caltex Petroleum	Pekerja menuduh PT Tripatra gagal mengikuti arahan Menakertrans untuk membayar kompensasi, pesangon dan mengangkat pekerja kontrak menjadi pekerja tetap	8.000 pekerja rig Indonesia	6 minggu (Juni–Agustus 1999)
Caltex	Menuntut kenaikan upah	3000 pekerja kontrak yang bekerja di Caltex	Beberapa hari pada akhir bulan November 1999
Caltex- Amoseas	Mantan pekerja menuntut pembayaran uang pensiun	30 mantan pekerja Caltex-Amoseas, perusahaan yg menyediakan jasa tenaga kerja untuk Caltex	Januari 2000
PT Halliburton, PT Schlumberger dan PT Borindo	Perusahaan dituduh melakukan diskriminasi terhadap pekerja Indonesia, gagal menyediakan keselamatan dan kondisi kerja minimal dan melanggar standar-standar ILO	Data tidak tersedia	Januari 2000
PT Tripatra Engineers and Constructor (TEC), a contractor for PT Caltex Pacific Indonesia (CPI)	pekerja menolak tawaran manajemen untuk pensiun dini sukarela	2700 pekerja	Desember 2002
PT Pertamina	Pekerja waktu tertentu PT Pertamina menolak keputusan sepihak Direktur Pertamina untuk merumahkan sekitar 4.015 pekerja waktu tertentu dan meminta perubahan status menjadi pekerja tetap.	Sekitar 300 pekerja waktu tertentu Pertamina	2 Agustus 2005 - 22 September 2005
PT Pertamina	meminta penggantian direktur dan audit bisnis dan budaya perusahaan	Sekitar 400 pekerja Pertamina	10 April 2007

Sources: "Rights & environmental disputes flare", *Down to Earth* No. 48, February 2001;
 "Indonesian oil workers win strike", 18 August 1999, <http://www.greenleft.org.au/1999/372/18244>;
 "Indonesian Labour Update (3rd Quarter), January 2004, http://www.Indonesia.house.org/PoliticHR/2004/01/010504Sedane_Indonesian_labour_update.htm;
 Dirut Pertamina Dituntut Mundur, Kamis 11 August 2005, <http://www.suaramerdeka.com/harian/0508/11/nas02.htm>

Beberapa aksi industrial yang terjadi di industri minyak dan gas sebagai hasil dari restrukturisasi perusahaan dan pekerjaan yang tidak stabil terjadi tak lama setelah pemberlakuan UU No. 22/2001 tentang Minyak dan Gas. Setelah undang-undang tersebut diberlakukan, banyak aksi mogok terjadi dimana pekerja menuntut keamanan pekerjaan untuk pekerja kontrak. Aksi mogok yang terjadi sebelum adanya UU No. 22/2001, perusahaan minyak dan gas dengan serikat pekerja menandatangani perjanjian untuk menjamin bahwa pekerja kontrak akan dipekerjakan kembali sebagai pekerja tetap. Namun setelah UU No. 22/2001 diluncurkan, perusahaan membatalkan perjanjian tersebut dan tetap mempekerjakan pekerja kontrak dengan kontrak jangka pendek.

Penggunaan pekerja kontrak merupakan isu yang memecah belah di industri minyak dan gas karena dianggap sebagai cara termudah bagi perusahaan untuk mengurangi biaya produksi dengan menghubungkan penggunaan tenaga kerja dengan fluktuasi harga minyak mentah dunia. Pekerja, khususnya yang telah memberikan pengabdian dalam jangka waktu yang cukup lama, melihat sistem pekerjaan kontrak sebagai pengkhianatan perusahaan terhadap norma bisnis internasional, misalnya tanggung jawab sosial perusahaan.

Di Indonesia, polisi dan tentara mempunyai sejarah panjang dalam mencampuri demonstrasi dan aksi mogok buruh dan bertindak atas nama pengusaha. Sering terjadi kasus pengusaha menyewa preman dalam kasus perburuhan. Polisi mengklaim bahwa para preman tersebut yang bertanggungjawab terhadap kekerasan, bukan pengusaha yang menyewa mereka. Campur tangan tentara atau polisi dalam aksi mogok pekerja di industri minyak merupakan hal yang umum di Indonesia. Beberapa perusahaan meyakini bahwa pemogokan dapat mengancam produksi dan fasilitas perusahaan. Oleh karena itu mereka menggunakan tenaga keamanan untuk membubarkan aksi mogok. Sebagai contoh, pada bulan Juli 1999 PT Tripatra memecat semua pekerja yang ikut mogok dan menggunakan pasukan keamanan untuk mengintimidasi pekerja yang melakukan mogok. Pasukan keamanan menyemprotkan gas air mata dan peluru karet ke arah kerumunan pemogok, memukul seorang pemogok di bagian kepala, menyerang beberapa orang lainnya.⁴⁹ Pada bulan September 2003, mengikuti pengumuman bahwa TEC dan CPI akan memecat 1.655 pekerja kontrak, polisi di Riau diminta berjaga-jaga dengan senjata mereka dalam rangkai untuk mencegah terjadinya aksi industrial.⁵⁰

Namun meski demikian, pada tanggal 24 Maret 2005, Kepolisian Nasional Indonesia secara resmi mengeluarkan peraturan yang disebut Panduan Tindakan bagi Kepolisian Nasional Indonesia dalam Menegakkan Hukum dan Ketertiban dalam Perselisihan Industrial. Panduan ini disusun oleh Kepolisian Nasional Indonesia

⁴⁹ "Oil workers winning strikes", 12 August 1999, <http://www.dagensarbete.se/home/da/home.NSF/unid/2db66c5d4e3906bd412567cf0035c422?OpenDocument>

⁵⁰ Indonesian Labour Update (3rd Quarter), January 2004, http://www.Indonesia-house.org/PoliticHR/2004/01/010504Sedane_Indonesian_labour_update.htm

didukung oleh ILO, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha. Panduan ini membatasi keterlibatan polisi dalam perselisihan industrial hanya sebatas untuk menjaga ketertiban. Panduan ini mengatur bahwa polisi harus bertindak secara proporsional dan profesional dan menegakkan hak asasi manusia, tidak memihak dalam berhubungan dengan semua pihak, menghormati prinsip prinsip bahwa semua pihak yang berselisih setara di hadapan hukum, dan tidak terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun implementasi panduan ini berbeda-beda antar daerah, misalnya antara kawasan Jakarta dengan kawasan industri utama lainnya.⁵¹

3.9. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Undang-undang No.2/2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan 3 pilihan untuk menyelesaikan perselisihan industrial: (a) perundingan bipartit; (b) penyelesaian perselisihan alternatif: mediasi, konsiliasi, dan arbitrase; dan (c) Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk bulan Januari 2007. Isi UU No.2/2004 mencakup perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja merupakan topik yang sebelumnya diatur secara terpisah, masing-masing dalam UU No. 22/1957 dan UU No. 12/1964.

Menurut UU No. 2/2004, perselisihan industrial harus diselesaikan pertama-tama melalui konsensus yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja melalui Lembaga Kerjasama Bipartit (yaitu melalui dialog sosial bipartit). Perundingan bipartit mengharuskan perselisihan industrial diselesaikan dengan dialog sosial dalam jangka waktu 30 hari setelah keluhan diajukan. Ketika perundingan bipartit tidak dapat mencapai kesepakatan, perselisihan dilaporkan ke instansi pemerintah setempat yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang akan memberikan nasehat apakah pihak-pihak yang berselisih akan memproses lebih lanjut dengan cara konsiliasi atau mediasi dalam jangka waktu 30 hari.

Apabila prosedur mediasi yang dipilih oleh kedua belah pihak, petugas di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat akan menyerahkan kasusnya kepada mediator yang ada di daerah setempat. Selanjutnya mediator akan mengeluarkan rekomendasi yang jika disetujui oleh kedua belah pihak dianggap sebagai kesepakatan selesainya perselisihan.

⁵¹ ICFTU, Indonesia: Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2006, <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223936&Language=EN>

Sementara apabila prosedur konsiliasi yang dipilih, kedua pihak harus menggunakan jasa seorang konsiliator yang terdaftar di instansi tenaga kerja setempat. Prosedur konsiliasi harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari setelah kasusnya didaftarkan. Seandainya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi atau konsiliasi mengalami kegagalan, salah satu atau kedua pihak yang berselisih dapat mengirimkan surat permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Jika salah satu pihak tidak menerima keputusan Pengadilan Hubungan Industrial, kasusnya dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.⁵²

Tabel 17 memperlihatkan rincian jumlah aksi mogok per tahun di Indonesia selama periode 2001-2006 dan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Angka-angka dalam tabel tersebut termasuk aksi mogok yang terjadi di industri minyak dan gas. Tabel 17 menunjukkan bahwa jumlah kasus mogok menurun dari 174 di tahun 2001 menjadi 96 di tahun 2005, namun melonjak pada tahun 2006 menjadi 282. Pada tahun 2002, sekitar 70 % dari aksi mogok (156 dari 220 kasus) diselesaikan melalui lembaga kerjasama bipartit, sementara itu hanya 30 % diselesaikan dengan konsiliasi atau arbitrase. Namun lembaga kerjasama bipartit semakin berkurang perannya dalam prosedur penyelesaian perselisihan industrial. Pada tahun 2006, hanya 16 % (46 dari 282) dari total kasus pemogokan diselesaikan dengan bipartit, sementara 25 % dari total kasus pemogokan (70 dari 282) diselesaikan dengan bantuan pemerintah (arbitrase atau konsiliasi). Perselisihan industrial yang diselesaikan dengan mekanisme lainnya mencapai 59 % (116 dari 282) dari total pemogokan di tahun 2006. Patut dicatat bahwa pada tahun 2006 banyak kasus pemogokan ditangani dengan “mekanisme lain” yang mungkin termasuk penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial sering digunakan karena pengadilan hubungan industrial baru diumumkan beroperasinya sejak Januari 2007 dan baru efektif sejak bulan Mei 2007.

Berkurangnya kasus yang diselesaikan melalui lembaga kerjasama bipartit mengindikasikan perlunya memperkuat dialog sosial antara pengusaha dan pekerja di tempat kerja. Hal ini ditandai antara lain oleh kurangnya kepercayaan antara pengusaha dan serikat pekerja. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya dukungan pengusaha pada lembaga kerjasama bipartit. Pengusaha sering tidak mengindahkan kewajiban mendirikan lembaga kerjasama bipartit di tempat kerja. Pada tahun 2005 hanya terdapat 7.866 lembaga bipartit yang terdaftar. Meskipun jumlah lembaga kerjasama bipartit yang didaftarkan meningkat menjadi 10.431 pada tahun 2006, angka tersebut masih sangat kecil dibandingkan jumlah total perusahaan yang ada di Indonesia.⁵³

⁵² Undang-Undang No. 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

⁵³ UU No. 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Table 17. Jumlah mogok, mekanisme yang digunakan untuk menyelesaikannya, jam kerja yang hilang dan jumlah tenaga kerja yang terlibat di Indonesia, 2001-2006

Mekanisme penyelesaian Perselisihan industrial yang digunakan	Jumlah kasus mogok per tahun					
	2006	2005	2004	2003	2002	2001
Bipartit	46	69	84	108	156	-
Kantor disnaker setempat Depnakertrans	70	27	28	38	64	-
Mekanisme lain	166	-	-	-	-	-
Jumlah total kasus mogok	282	96	112	161	220	174
Waktu kerja yang hilang	4 665 685	766 463	497 780	648 253	769 142	1 165 032
Jumlah pekerja yang terlibat	595 783	56 082	48 092	68 114	97 325	109 845

Sumber: Sub-direktorat Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Depnakertrans, Jakarta

Penyelesaian kasus-kasus perselisihan ketenagakerjaan melalui pengadilan hubungan industrial menunjukkan kecenderungan yang meningkat pada tahun-tahun terakhir. Namun meskipun demikian, mekanisme ini juga mempunyai masalah, diantaranya, biaya yang membebani pekerja/serikat pekerja untuk memproses kasus pada tingkat pengadilan hubungan industrial. Selain itu ada kesulitan dalam memahami prosedur dan implikasi dari keputusan pengadilan.⁵⁴ Prosedur hukum yang memakan waktu karena ketidakcukupan sumberdaya manusia di pengadilan hubungan industrial yang umurnya masih relatif muda, serta banyaknya kasus-kasus yang belum selesai ditangani. Kondisi pengadilan hubungan industrial ini meningkatkan biaya baik bagi sisi pekerja maupun pengusaha karena relatif lamanya waktu penyelesaian kasus. Sampai akhir tahun 2006, sebanyak 67 kasus diajukan ke pengadilan dan sampai dengan bulan Maret 2007 sejumlah 53 kasus telah dirujuk ke Pengadilan Hubungan Industrial.

⁵⁴ Salah satu masalah utama dalam sistem peradilan di Indonesia umumnya adalah mengenai hakim, dan pemihakan hakim kepada serikat pekerja/pekerja dikarenakan status ekonomi dan sosialnya yang inferior dalam mengajukan gugatan. Masalah korupsi yang membelenggu banyak kasus peradilan di sistem yudisial Indonesia (Dwiyanto, et al., Governance and Decentralization Reform, PEG-USAID and World Bank, July 2003)

3.10. Kesimpulan

Meski konvensi tenaga kerja ILO telah diratifikasi dan kerangka hukum yang melandasi hak-hak pekerja telah dibuat, perselisihan hubungan industrial masih terjadi di industri minyak dan gas Indonesia, banyak di antaranya diikuti dengan aksi mogok. Hal ini menunjukkan implementasi konvensi dasar ILO masih perlu diperkuat. Terlihat ada kecenderungan bahwa aksi mogok di industri minyak dan gas di Indonesia mengalami penurunan. Namun ini bukan berarti terdapat hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas Indonesia. Banyak perselisihan di industri minyak dan gas disebabkan oleh kurangnya keamanan pekerjaan dan meningkatnya fleksibilitas di pasar tenaga kerja yang antara lain disebabkan oleh pelaksanaan UU No. 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mendorong perusahaan di industri minyak dan gas melakukan rasionalisasi dan berdampak pada berkurangnya keamanan pekerjaan di industri minyak dan gas. Kecenderungan yang jelas terlihat akhir-akhir ini adalah menurunnya penyelesaian perselisihan perburuhan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang dilakukan di tingkat perusahaan. Semakin banyak kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui prosedur arbitrase dan konsiliasi yang melibatkan peran pemerintah. Perkembangan terakhir ini memberikan indikasi bahwa kapasitas dan ketrampilan pengusaha dan pekerja untuk berunding dan menyelesaikan keluhan-keluhan perlu untuk diperkuat di industri yang vital ini.

4. Peran dialog sosial di Indonesia

Dialog sosial dapat didefinisikan sebagai semua jenis perundingan, konsultasi, atau sekedar pertukaran informasi antara perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dalam hal isu-isu yang menjadi kepentingan bersama yang terkait dengan kebijakan ekonomi dan sosial.⁵⁵ Dialog sosial adalah sebuah proses pertukaran informasi dan perspektif dengan tujuan memajukan saling pengertian yang dapat menghasilkan perundingan atau hubungan industrial yang lebih baik.⁵⁶ Dialog sosial dapat berlangsung di tingkat nasional, daerah, atau perusahaan, tergantung pada isu yang diangkatnya. Dialog sosial diselenggarakan berdasar sejumlah prinsip: kerjasama antara mitra-mitra sosial; tidak eksklusif, melibatkan pekerja dan pihak lain seperti pemerintah dan organisasi pekerja. Keterlibatan serikat pekerja sangat penting dalam menjamin bahwa perusahaan mewujudkan komitmen mereka mengenai dialog sosial. Dialog sosial yang efektif hanya mungkin terjadi ketika semua pihak yang terlibat mempunyai status yang setara dan didukung oleh kerangka hukum nasional.⁵⁷

Dialog sosial memainkan peran sangat penting dalam mengidentifikasi isu-isu penting di bidang sosial dan ketenagakerjaan diantara para konstituen ILO. Prinsip-prinsip fundamental dan hak-hak di tempat kerja yang dipromosikan ILO, dan khususnya kebebasan berasosiasi dan hak untuk berunding secara kolektif adalah kondisi awal untuk dialog sosial. Meskipun demikian, prinsip-prinsip fundamental dan hak-hak di tempat kerja yang dipromosikan ILO juga membutuhkan pelaksanaan dialog sosial yang efektif agar sepenuhnya dapat direalisasikan. Hak-hak di tempat kerja tidak dapat diwujudkan tanpa kemampuan pemerintah dan mitra-mitra sosialnya (organisasi pengusaha dan organisasi pekerja) mempraktekkan hak-hak mereka dan tanpa kerangka kelembagaan untuk dialog yang memungkinkan hak-hak ini diwujudkan dalam lingkungan tertentu. Dialog sosial juga tidak dapat dilaksanakan secara efektif tanpa menghormati ketaatan pada hak-hak tersebut. Karena dialog sosial membantu dalam mengidentifikasi isu-isu diantara pekerja dan manajemen, dialog sosial dipandang sebagai alat yang fleksibel dalam hubungan industrial yang didesain untuk membuat manajemen dan pekerja lebih dekat satu sama lain.⁵⁸

⁵⁵ Lawrence S. and J. Ishikawa, "Social Dialogue Indicators Trade Union membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings; Working Paper No. 59 Policy Integration Department Bureau of Statistics & Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department International Labour Office Geneva, 2005, p. 3.

⁵⁶ ILO, "Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Promotion of Good Industrial Relations in Oil and Gas Production and Oil Refining," Geneva, 2002, p. 24.

⁵⁷ Ibid, hal. 15.

⁵⁸ Sivananthiran, A., and C.S. Venkata Ratnam, "Social Dialogue at Enterprise Level Successful Experiences," Indian Industrial Relations Association (IIRA) New Delhi, International Labour Organization (ILO), Subregional Office for South Asia, New Delhi, 2004, p. 3.

4.1. Manfaat dialog sosial

Di tingkat perusahaan, dialog sosial yang efektif dapat memperbaiki hubungan industrial yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dialog sosial menciptakan atmosfer saling pengertian antara pengusaha dan pekerja. Dialog sosial memfasilitasi konsensus sosial dan membantu perkembangan penyelesaian perselisihan, sehingga mengurangi penggunaan konsiliasi atau arbitrase, atau bahkan mencegah aksi-aksi industrial yang membebani biaya baik kepada pekerja maupun pengusaha. Pengusaha dan pekerja, tanpa campur tangan dari luar, dapat mencapai keseimbangan optimal tertentu sehingga memungkinkan mereka berbagi manfaat dari pertumbuhan.⁵⁹ Manfaat lain dari dialog sosial yang baik adalah meningkatnya citra perusahaan. Dengan mengurangi kemungkinan pelanggaran hak asasi manusia dan pekerja dalam perusahaan, dialog sosial dapat memperbaiki reputasi perusahaan dan menarik investor lembaga yang sensitif terhadap pelanggaran hak asasi manusia.⁶⁰ Dialog sosial juga dapat memangkas biaya operasional yang potensial dari pertanggungjawaban dan proses peradilan sebagai akibat dari ketidakpatuhan pada standar-standar ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Perbaikan hak-hak pekerja dan praktek-praktek bisnis akan memperbaiki kondisi kerja, yang selanjutnya akan menarik tenaga kerja berkualitas yang dapat mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan.⁶¹ Dialog sosial yang baik juga berkaitan dengan meningkatnya kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan.⁶²

4.2. Struktur dialog sosial di Indonesia

Salah satu cara untuk mengembangkan dialog sosial di Indonesia adalah melalui lembaga formal, seperti lembaga kerjasama tripartit dan bipartit.

4.2.1. Lembaga kerjasama tripartit

Lembaga kerjasama tripartit (badan untuk dialog sosial tripartit) mempunyai fungsi utama sebagai sebuah lembaga untuk mempertimbangkan, konsultasi dan kerjasama antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Melalui lembaga kerjasama tripartit, perwakilan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha dapat menyampaikan pandangan dan saran-saran kepada pemerintah, khususnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Gubernur dan Bupati/Walikota, dalam hal berbagai kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

⁵⁹ Amalgamated Bank, Christian Brothers Investment Services, Connecticut Pension and Retirement System, Interfaith Centre on Corporate Responsibility, and New York City Employee's Retirement System, Supply Chain and Monitoring, 2004

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

Dengan diadopsinya otonomi daerah di Indonesia, pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan industrial akan semakin sering terjadi di tingkat daerah dibandingkan di tingkat pusat. Hal ini menyebabkan lembaga kerjasama tripartit (LKS Tripartit) di tingkat daerah akan semakin penting dibandingkan LKS Tripartit di tingkat pusat.

LKS Tripartit di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, dan sektoral diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 8/2005 mengenai Lembaga Kerjasama Tripartit. Pada tahun 2006 terdapat satu LKS Tripartit di tingkat nasional, 30 LKS Tripartit di tingkat propinsi, dan 268 LKS Tripartit di tingkat kabupaten/kota (Tabel 18). Keanggotaan LKS Tripartit di setiap tingkat terdiri dari wakil pemerintah, pengusaha, dan pekerja dengan rasio masing-masing 2:1:1.⁶³ LKS Tripartit nasional mengadakan pertemuan apabila diperlukan, namun LKS Tripartit di tingkat daerah mengadakan pertemuan secara rutin dan membantu merumuskan kebijakan daerah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Selain LKS Tripartit di tingkat nasional dan daerah, terdapat juga LKS Tripartit sektoral yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri No. 98/1994. LKS Tripartit sektoral meliputi lima sektor perekonomian, yaitu: pertambangan dan energi; komunikasi dan transportasi; perkebunan; lembaga keuangan, dan pekerjaan publik. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8/2005, LKS Tripartit sektoral dapat dibentuk di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dengan rasio komposisi keanggotaan adalah 1:1:1 masing-masing untuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Tabel 18. Jumlah lembaga hubungan industrial di Indonesia (2005-2006)

	Jumlah Lembaga	
	2005	2006
<i>LKS Tripartit</i>		
Nasional	1	1
Propinsi	30	30
Kabupaten/Kota	268	268
Sektoral	5	5
<i>LKS Bipartit</i>	7 866	10 431

Sumber: Pusat data dan Informasi Ketenagakerjaan, Depnakertrans, 31 Mei 2007

⁶³ Peraturan Pemerintah No. 8/2005 tentang LKS Tripartit

4.2.2. Lembaga kerjasama bipartit

Pertemuan Pleno Dewan Tripartit Nasional yang berlangsung pada tanggal 25 September 2003 mencapai kesepakatan mengenai pengakuan pentingnya peranan lembaga bipartit di tingkat perusahaan untuk mengembangkan hubungan industrial yang baik dan menciptakan iklim usaha yang sehat. Lembaga kerjasama bipartit dibentuk berdasarkan UU No. 13/2003 mengenai Tenaga Kerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 255/2003 mengenai prosedur pembentukan LKS Bipartit dan struktur keanggotaannya. Undang-undang No. 13/2003 mewajibkan perusahaan yang mempunyai jumlah pekerja lebih dari 50 orang untuk membentuk LKS Bipartit. Menurut Kepmenakertrans No. 255/2003, LKS Bipartit dimaksudkan untuk berfungsi sebagai sebuah forum untuk komunikasi, konsultasi, dan negosiasi mengenai isu berkaitan dengan hubungan industrial antara pengusaha dan serikat pekerja di tempat kerja. Lembaga Bipartit juga dibentuk untuk meningkatkan produktivitas, keberlanjutan usaha, dan mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman.⁶⁴

Lembaga bipartit terdiri dari perwakilan pengusaha dan pekerja di suatu perusahaan, meskipun di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja di tingkat perusahaan. Jika di sebuah perusahaan terdapat serikat pekerja yang mewakili pekerja, pengurus serikat pekerja dipilih sebagai wakil pekerja di lembaga kerjasama bipartit. Jika tidak ada serikat pekerja, perwakilan pekerja di lembaga bipartit dipilih melalui pemilihan yang demokratis dari dan oleh pekerja. Pengusaha dan pekerja mempunyai jumlah wakil yang sama. Jumlah perwakilan dalam LKS Bipartit adalah lebih dari enam tetapi tidak boleh lebih dari 20. Wakil pekerja dan pengusaha dalam LKS Bipartit akan menjabat selama 2 tahun. Nama wakil-wakil dan LKS Bipartit harus dilaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di daerah. Lembaga kerjasama bipartit bertemu secara rutin, paling sedikit sekali sebulan.⁶⁵

4.3. Contoh penggunaan dialog sosial di Indonesia

Dialog sosial adalah salah satu dari empat pilar Agenda Pekerjaan yang Layak ILO. Untuk memperkuat dialog sosial melalui lembaga kerjasama tripartit, pada tahun 2005 Presiden Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.8/2005 mengenai Lembaga Kerjasama Tripartit. Hubungan industrial di Indonesia secara prinsip didasarkan pada: (i) mengembangkan kepentingan bersama antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah; (ii) penguatan kemitraan antara pengusaha dan pekerja; (iii) peningkatan produktivitas; dan (iv) perbaikan kesejahteraan pekerja.⁶⁶

⁶⁴ Kepmenakertrans No. 255/MEN/2003 mengenai prosedur pembentukan LKS Bipartit dan struktur keanggotaan

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Myra M. Hanartani, "Decent Work Programme in Indonesia", Report submitted to 2nd Sub Regional Tripartite Forum on Decent Work In South East Asia and the Pacific, Melbourne, 5-8 April 2005, p. 6

Peraturan Pemerintah No. 8/2005 memperkuat peran lembaga tripartit nasional dan daerah, serta mengembangkan partisipasi pengusaha dan pekerja dengan memungkinkan mereka berbagi pandangan dan pendapat mengenai berbagai isu ketenagakerjaan dengan otoritas di tingkat daerah maupun pusat.⁶⁷ Penentuan upah minimum adalah salah satu tugas penting LKS Tripartit. Sebagai contoh, di Kabupaten Jembrana, Bali, upah minimum kabupaten pada tahun 2006 ditentukan melalui musyawarah antara Bupati Jembrana, APINDO dan SPSI, berdasarkan konsultasi dengan LKS Tripartit.⁶⁸

Satu fungsi penting dari lembaga kerjasama bipartit adalah untuk menyelesaikan perselisihan di tingkat perusahaan. Menurut statistik dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada tahun 2003 terdapat sekitar 102.000 kasus, atau 89 % dari total 114.000 kasus perselisihan, telah diselesaikan dengan LKS Bipartit. Menyadari bahwa peran LKS Bipartit selama ini di Indonesia telah menyelesaikan sejumlah besar kasus yang berkaitan dengan perselisihan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, pemerintah Indonesia memberi dukungan penuh kepada LKS Bipartit. Dalam Sidang Pleno LKS Tripartit Nasional bulan Maret 2007, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyatakan bahwa pemerintah akan mendorong pengusaha dan pekerja untuk memaksimalkan fungsi LKS Bipartit dalam memperbaiki hubungan industrial di Indonesia.⁶⁹

4.4. Kesimpulan

Lembaga kerjasama Tripartit dan Bipartit di Indonesia memainkan peran penting sebagai instrumen dialog sosial di tingkat pusat, daerah, dan perusahaan. Lembaga-lembaga tersebut memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di semua sektor ekonomi di Indonesia, termasuk di industri minyak dan gas. Meskipun demikian, peran dari lembaga-lembaga tersebut akhir-akhir ini menurun, walaupun pemerintah berupaya untuk merevitalisasi lembaga-lembaga tersebut sesuai dengan keputusan yang diambil pemerintah pada tahun 2003. Dengan berkurangnya peran mekanisme dialog yang terlembagakan ini, setiap upaya harus dilakukan untuk memperkuat dialog sosial di industri minyak dan gas Indonesia.

⁶⁷ Peraturan Pemerintah No. 8/2005 tentang LKS Tripartit

⁶⁸ Diskusi mengenai Upah Minimum 2006 di kabupaten Jembrana Bali, <http://www.jembrana.go.id/berita/index.php?action=detail&newsid=226>

⁶⁹ "Peran Bipartit Lebih Ditingkatkan", Kompas, 6 March 2007, <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0703/06/ekonomi/3362852.htm>

5. Ringkasan dan poin-poin yang disarankan untuk didiskusikan

5.1. Ringkasan

Produksi minyak di Indonesia dikontrol oleh perusahaan minyak multinasional. Lebih dari 12 perusahaan minyak multinasional beroperasi di Indonesia. Gabungan produksi dari 12 perusahaan minyak multinasional tersebut mencapai 93% dari total produksi minyak Indonesia pada tahun 2004. Jumlah tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia diperkirakan sekitar 40.000 orang. Industri pertambangan minyak dan gas memperkerjakan sekitar 26.000 orang sedangkan jumlah tenaga kerja di industri pengilangan minyak dan gas sekitar 13.000 orang.

Walaupun jumlah tenaga kerja di industri minyak dan gas turun pada tahun 2003, kesempatan kerja di industri minyak dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan. Kesempatan kerja langsung di industri minyak dan gas Indonesia diperkirakan kurang lebih hanya 0,04% dari total jumlah orang yang bekerja di Indonesia pada tahun 2006. Meskipun demikian, kesempatan kerja tidak langsung yang diciptakan oleh industri minyak dan gas Indonesia jumlahnya diperkirakan mencapai 37 kali lebih besar dibandingkan kesempatan kerja langsung di industri tersebut. Sebanyak 97% dari keseluruhan tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia adalah orang Indonesia.

Penerimaan minyak dan gas, baik dari pajak maupun non-pajak, menyumbang sekitar 26% dari penerimaan nasional pada tahun 2005, menurun apabila dibandingkan dengan penerimaan pada tahun 2001 yang mencapai 35%. Namun, nilai penting dari penerimaan minyak dan gas tetap tidak berubah.

Di industri minyak dan gas Indonesia terdapat beberapa organisasi pengusaha, namun sebagian besar berbentuk perkumpulan pengusaha. Satu-satunya organisasi pengusaha adalah APINDO yang menangani hubungan industrial dengan organisasi pekerja/buruh, tetapi tidak mempunyai kapasitas untuk menegosiasikan Kesepakatan Kerja Bersama dengan pekerja atau serikat pekerja/buruh.

Undang-undang mengenai tenaga kerja di Indonesia (UU No.21/2000 tentang serikat pekerja/buruh dan UU No.13/2003 mengenai Ketenagakerjaan) mengatur pembentukan dan aktivitas serikat pekerja/buruh di industri minyak dan gas. Pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan minyak swasta dapat bergabung dengan salah satu federasi serikat pekerja di bidang kimia, energi dan pertambangan, yaitu FSP-KEP - SPSI, FSP-KEP dan FPE. Perusahaan minyak dan gas PT Pertamina mempunyai 23 serikat pekerja dan tiga organisasi pekerja di tingkat perusahaan (Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu, Serikat Pekerja Pertamina, dan Fortana). Tiga organisasi pekerja tersebut dapat berafiliasi dengan federasi-federasi industri di tingkat nasional. Serikat pekerja di perusahaan minyak multinasional secara umum mandiri dan tidak berafiliasi dengan federasi nasional.

Upah di industri minyak dan gas Indonesia secara umum ditentukan di tingkat perusahaan, bukan di tingkat sektoral, karena perusahaan di industri minyak dan gas menggunakan kebijakan upah untuk menarik pekerja yang berbakat. Praktek pengupahan di industri minyak dan gas memberikan pekerja di industri ini kondisi-kondisi yang lebih baik dibandingkan dengan sektor-sektor ekonomi lainnya. Contoh praktek pengupahan di industri minyak dan gas Indonesia diantaranya: pembayaran upah dan tunjangan diberikan secara tunai; penentuan tingkat upah yang adil berdasarkan masa kerja, keahlian, dan tingkat ketrampilan; pembagian bonus dan keuntungan didasarkan pada kinerja; dan upah disesuaikan dengan perkembangan inflasi. Tingkat upah pekerja minyak dan gas lebih tinggi dibandingkan sektor-sektor ekonomi lainnya. Upah per bulan pekerja produksi di perusahaan pertambangan minyak dan gas rata-rata sekitar Rp. 10,3 juta (US\$ 1.200) pada tahun 2004, atau dua kali lipat lebih besar dibandingkan rata-rata upah per bulan pekerja produksi di perusahaan pengilangan minyak, dan sepuluh kali lipat dibandingkan pekerja produksi di sektor manufaktur. Sementara itu, upah per bulan pekerja non-produksi di perusahaan pertambangan minyak dan gas rata-rata mencapai sekitar Rp. 11,3 juta atau (US\$ 1.216).

Beberapa bukti menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja global mempengaruhi pasar tenaga kerja di industri minyak dan gas Indonesia. Sebagai contoh, upah pekerja industri minyak dan gas meningkat tahun 2004 karena peningkatan harga minyak mentah dunia, kekurangan pekerja minyak dan gas, dan liberalisasi industri minyak dan gas.

Beberapa elemen penting dalam penentuan upah di industri minyak dan gas mencakup upah minimum kabupaten/propinsi, rata-rata upah dalam industri, strategi sumber daya manusia dan kebijakan upah di masing-masing perusahaan. Upah pokok pekerja permanen ditentukan atas dasar tingkat/golongan pekerjaan dan lama kerja. Selain upah pokok, umumnya pekerja mendapatkan tunjangan yang ditentukan berdasar kompetensi, pengalaman, senioritas, wilayah kerja dan tingkat tanggung jawab. Upah untuk pekerja waktu tertentu ditentukan secara terpisah, mempertimbangkan upah minimum kabupaten/propinsi, tanpa tunjangan.

Waktu kerja pekerja minyak dan gas relatif panjang. Pekerja minyak dan gas umumnya bekerja 12 jam per hari dalam 1 shift. Pekerjaan yang diatur dengan shift merupakan hal yang umum di industri minyak dan gas. Pekerja di pengeboran lepas pantai mempunyai pola waktu kerja 2 minggu kerja dan 2 minggu libur. Jika tempat kerja berada di lokasi yang sulit dijangkau, waktu kerja dapat lebih lama dan mereka menghadapi lingkungan kerja yang sulit. Rata-rata pekerja minyak dan gas bekerja 50 jam per minggu atau 10 jam lebih lama dibandingkan waktu kerja per minggu yang ditetapkan oleh undang-undang.

Gelombang merger dan akuisisi di industri minyak global di dan gas juga mempengaruhi industri minyak dan gas Indonesia. Merger dan akusisi telah menyebabkan hilangnya sejumlah kesempatan kerja. Beberapa masalah serius juga muncul dari merger dan akusisi, khususnya dalam bentuk hubungan pengusaha dan pekerja/buruh. Perselisihan yang muncul lebih banyak dalam hal pembayaran pesangon,

kontribusi perlindungan sosial, dan terus diberlakukannya perjanjian kerja bersama di perusahaan yang baru. Undang-Undang No.13/2003 mengenai Ketenagakerjaan menjamin penggantian perjanjian kerja bersama pada waktu perubahan struktural perusahaan, termasuk ketika merger atau akuisisi. Undang-Undang No. 13/2003 merinci bahwa ketika ada lebih dari satu perjanjian kerja bersama di perusahaan-perusahaan sebelum mereka melakukan merger atau akuisisi, perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja akan diterapkan di entitas yang baru. Merger dan akuisisi sering menyebabkan organisasi pekerja/buruh menjadi lebih sedikit atau mempunyai lebih sedikit anggota. Merger dan akuisisi juga menyebabkan konflik antar serikat pekerja/buruh.

Hak-hak dasar pekerja seperti kebebasan untuk berasosiasi dan hak untuk bernegosiasi secara kolektif dijamin oleh perundang-undangan Indonesia. Salah satu indikator hubungan industrial yang baik adalah ratifikasi konvensi-konvensi dasar ILO. Konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia antara lain: Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berasosiasi dan Hak untuk Berorganisasi; Konvensi No. 98 mengenai Hak untuk Berorganisasi dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi; Konvensi No.100 tentang Kesetaraan Upah; Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan; Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Pekerja Paksa; Konvensi No. 138 tentang Upah Minimum; dan Konvensi No. 182 tentang Bentuk-bentuk Terburuk dari Pekerja Anak.

Implementasi dari konvensi-konvensi di atas melalui perundang-undangan di tingkat nasional dan praktiknya sangat esensial dalam menjamin hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas Indonesia. Prinsip-prinsip dalam konvensi dasar ILO telah di dimuat dalam perundang-undangan nasional Indonesia, termasuk UU No. 21/2000 mengenai Serikat Pekerja/Buruh, UU No. 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan, dan UU No. 2/2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun demikian dalam prakteknya, undang-undang tersebut menetapkan batasan-batasan untuk menjalankan hak-hak dasar pekerja. Salah satu contoh adalah hak untuk mogok. Hak untuk mogok dijamin dalam Pasal 137 UU No.13/2003. Undang-Undang ini mengatur pekerja dapat melakukan mogok setelah melengkapi serangkaian prosedur yang ditetapkan dalam UU No. 13/2003. Prosedur yang harus ditempuh oleh pekerja yang akan melakukan mogok adalah: pekerja harus memberitahukan rencana melakukan mogok kerja secara tertulis kepada perusahaan atau kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya tujuh hari sebelum mogok dilaksanakan; memberitahukan jam berapa mogok dimulai dan diakhiri; lokasi mogok akan dilakukan; dan alasan-alasan melakukan mogok. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dan mediasi tetap harus dilakukan meskipun pekerja sedang memproses persyaratan-persyaratan untuk melakukan mogok. Prosedur yang panjang tersebut menyebabkan hak untuk mogok menjadi sulit untuk dilakukan.⁷⁰

⁷⁰ UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 140 dan 141.

Di samping itu terdapat peraturan yang membatasi pekerja di industri minyak dan gas untuk melakukan mogok. Peraturan Menteri Energi dan Sumberdaya Mineral No. 1610K/02/MEM/2004 menetapkan semua area di wilayah operasi perusahaan minyak dan gas (termasuk perusahaan pemerintah dan swasta) dan kontraktor PSC, depot, kilang dan pipa minyak berada dalam perlindungan polisi dan otoritas daerah setempat. Implikasinya ini dapat mempersulit pekerja minyak dan gas melakukan mogok. Sekitar 18.000 ribu pekerja PT Pertamina dan sekitar 1.400 pekerja di perusahaan gas negara PT PGN Tbk menjadi terbatas untuk menjalankan hak-hak dasar mereka.

Penyebab utama dalam perselisihan perburuhan di industri minyak dan gas termasuk tuntutan pekerja mengenai kenaikan upah dan pesangon, uang pensiun, diskriminasi di tempat kerja, kondisi kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja yang kurang baik, tuntutan mengenai status pekerja tetap, jam kerja, praktek ketenagakerjaan yang tidak adil khususnya penolakan perusahaan untuk membentuk serikat pekerja/buruh. Banyak perselisihan antara pengusaha dan pekerja di industri minyak terkait dengan isu-isu “mentega-dan-keju”. Artinya, ketika perekonomian sedang dalam kondisi yang kurang baik muncul lebih banyak perselisihan perburuhan di banyak industri. Pekerjaan yang stabil menjadi isu yang paling penting untuk pekerja tetap maupun pekerja waktu tertentu, dengan demikian ini memerlukan hubungan industrial yang baik.

Alasan mogok di industri minyak dan gas bermacam-macam. Aksi mogok yang terjadi di industri minyak dan gas dapat terjadi dalam periode waktu yang cukup lama karena menyangkut isu yang penting seperti restrukturisasi. Keterlibatan tentara atau polisi sering terjadi karena perusahaan minyak mengundang mereka ke lokasi perusahaan untuk menjaga produksi minyak dan gas. Dapat dikatakan bahwa di Indonesia tentara atau polisi dapat melakukan intervensi dalam aksi mogok. Meskipun demikian, pada bulan Maret 2005 Kepolisian Nasional Indonesia menerbitkan Pedoman Tindakan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Penegakan Hukum dan Ketertiban dalam perselisihan Hubungan Industrial, suatu arahan yang membatasi keterlibatan polisi dalam aksi-aksi industrial dan meminta polisi untuk bertindak profesional dan menghormati hak asasi manusia, tidak memihak dan menghormati semua pihak yang sedang terlibat dalam perselisihan.

Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pemerintah Indonesia mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.255/MEN/2003 mengenai pengembangan dialog sosial. Dialog sosial memainkan peran penting dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan di tingkat perusahaan. Dalam UU No.2/2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur bahwa perselisihan perburuhan harus diselesaikan pertama-tama melalui upaya-upaya antara kedua pihak yang terlibat di tingkat perusahaan. Dialog secara bipartit antara perusahaan dan pekerja serta serikat pekerja harus dilakukan dalam waktu 30 hari sejak pengaduan dikirim ke Disnakertrans. Meskipun demikian penting dicatat bahwa penggunaan lembaga kerjasama bipartit dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan telah menurun akhir-

akhir ini. Ini merupakan satu indikasi bahwa dialog sosial kurang cukup berfungsi di Indonesia dan terdapat kecenderungan pekerja kurang percaya kepada pengusaha dan serikat pekerja.

Di Indonesia, dialog sosial melalui lembaga kerjasama bipartit dan tripartit masih dalam proses perkembangan. Lembaga kerjasama tripartit khusus untuk industri minyak dan gas Indonesia belum ada. Penggunaan dialog sosial tripartit terbatas di lembaga kerjasama tripartit nasional dan regional, sebagai contoh dalam menentukan upah minimum dan mendiskusikan berbagai isu yang terkait dengan ketenagakerjaan. Lembaga kerjasama bipartit telah berkembang menjadi sebuah mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Meskipun demikian, dialog sosial di industri minyak dan gas belum berkembang dengan baik dan perlu untuk diperkuat, khususnya di wilayah pengembangan kapasitas untuk melakukan negosiasi dan dialog di semua tingkat di industri minyak dan gas, dalam rangka mencegah terjadinya perselisihan perburuhan yang serius dan untuk mengembangkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

5.2. Usulan poin-poin untuk didiskusikan

1. Elemen-elemen apa yang menyokong hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas Indonesia? Apa peran yang dimainkan pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dalam mengembangkan dan memperkuat elemen-elemen tersebut?
2. Apa isu hubungan industrial, misalnya upah, kondisi kerja, negosiasi kolektif, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pekerjaan waktu terbatas, yang menjadi perhatian khusus di industri minyak dan gas Indonesia? Bagaimana hal tersebut seharusnya diperbaiki?
3. Bagaimana caranya agar lembaga-lembaga bipartit dan tripartit dalam sosial dialog dapat diperbaiki dan diperbanyak jumlahnya?
4. Pengembangan kapasitas apa yang dibutuhkan oleh pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja yang berurusan dengan hubungan industrial di industri minyak dan gas Indonesia, dalam rangka membangun hubungan industrial yang baik sehingga meningkatkan produktivitas dan keuntungan?
5. Apa peran pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja untuk meningkatkan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berhubungan dengan hak-hak fundamental pekerja, sebagaimana ditetapkan oleh ILO, di industri minyak dan gas Indonesia? Aktivitas apa yang seharusnya diberikan prioritas di tingkat nasional oleh pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, dalam rangka meningkatkan dialog sosial dengan tujuan untuk mengembangkan hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas Indonesia?