



International
Labour
Office
Jakarta

Organisasi Perburuhan Internasional
Program Kegiatan Sektoral

Laporan Acara Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik di Industri Minyak dan Gas di Indonesia

29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia



Laporan Acara Pertemuan Tripartit Nasional tentang
Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik
di Industri Minyak dan Gas Indonesia

Puncak, Indonesia, 29-30 Oktober 2007

Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2007
Terbit pertama tahun 2007

Hak cipta publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada *Publications Bureau (Rights and Permissions)*, *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lainnya yang terdaftar dalam kantor Lisensi Hak Cipta (*Copyright Licensing Agency*) di Inggris dengan alamat 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP (Fax: (+44) (0) 20 7631 5500; e-mail: cla@cla.co.uk), Pusat Pengesahan Hak Cipta (*Copyright Clearance Center*) di Amerika Serikat dengan alamat 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; e-mail: info@copyright.com] atau Organisasi Hak Perbanyakan (*Reproduction Rights Organization*) terkait di negara lain, dapat membuat fotokopi sesuai dengan ijin lisensi yang dikeluarkan oleh mereka untuk keperluan tersebut.

ILO

Note on the Proceedings

Laporan Acara Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik di Industri Minyak dan Gas Indonesia
29-30 October 2007, Puncak, Indonesia

ISBN 978-92-2-xxxxxx-x (print)
978-92-2-xxxxxx-x (web pdf)

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-Bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutkan suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Menara Thamrin Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin kav. 3, Jakarta 10350. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; www.ilo.org/jakarta

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

Daftar Isi

1. Kesimpulan Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik Di Industri Minyak dan Gas Indonesia, 29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia	1
Pertimbangan umum	1
Elemen-elemen hubungan industrial yang baik	1
Peran Pemerintah	1
Kondisi kerja	2
Kepatuhan pada undang-undang dan peraturan nasional maupun internasional	2
Bidang yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan kapasitas	2
Globalisasi di industri minyak dan gas	3
Dialog sosial di industri minyak dan gas	3
 2. Laporan Diskusi Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik Di Industri Minyak dan Gas Indonesia, 29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia	 5
Latar belakang	5
Sesi Pembukaan	5
Presentasi tinjauan umum industri minyak dan gas	5
Presentasi kertas kerja mengenai (Kertas Kerja No. 254 Program Kegiatan Sektor)	7
Komentar mengenai kertas kerja	8
Diskusi Poin per Poin	10
Poin 1. Elemen-elemen hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas	10
Poin 2. Isu-isu khusus dalam hubungan industrial khusus yang baik di industri minyak dan gas Indonesia	11
Poin 3. Memperbaiki lembaga dialog sosial bipartit dan tripartit	15
Poin 4. Pengembangan kapasitas pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dalam rangka membangun hubungan industrial yang baik	17
Poin 5. Peran pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja untuk meningkatkan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berhubungan dengan hak-hak fundamental pekerja di industri minyak dan gas	18
Sesi Penutupan	20
 3. Daftar Peserta Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik Di Industri Minyak dan Gas Indonesia, 29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia	 21

1. Kesimpulan Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik Di Industri Minyak dan Gas Indonesia,

29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia

Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik di Industri Minyak dan Gas,

Setelah mengadakan pertemuan di Puncak, Indonesia pada tanggal 29-30 Oktober 2007,

Pada hari ke tigapuluh bulan Oktober 2007 mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertimbangan umum

Pertemuan ini mencatat bahwa dialog sosial adalah bukan sekedar dialog biasa antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Dialog sosial akan membawa peluang-peluang bagi Pemerintah, pengusaha dan pekerja di industri minyak dan gas.

Upah dan kondisi kerja yang baik, perundingan bersama, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pekerjaan kontrak (pekerjaan untuk waktu tertentu) adalah persoalan di industri minyak dan gas di Indonesia. Untuk mengatasi isu-isu tersebut secara efektif diperlukan perbaikan pada hubungan industrial di industri minyak dan gas.

Elemen-elemen hubungan industrial yang baik

Elemen-elemen utama dari hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas di Indonesia mencakup:

- Komunikasi antara pengusaha dan pekerja secara rutin, sebagai suatu instrumen yang efektif untuk memperdalam saling kepercayaan antara para pihak yang memungkinkan para pihak melakukan perjanjian kerja bersama;
- Kepatuhan pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;
- Peningkatan ketrampilan dan kompetensi;
- Upah dan tunjangan yang layak yang didukung peningkatan transparansi sistem penentuan upah;
- Posisi dan kekuatan yang setara dalam negosiasi;
- Dana pengembangan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja.

Peran Pemerintah

Peran Pemerintah Indonesia adalah penting untuk menerapkan undang-undang mengenai ketenagakerjaan secara utuh, sebagai syarat untuk mengembangkan dialog sosial di industri minyak dan gas Indonesia.

Pemerintah akan mengembangkan dialog sosial di industri minyak dan gas dengan cara:

- Mensosialisasikan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja di industri minyak dan gas dan organisasi-organisasi yang mewakili mereka;
- Melakukan pelatihan dan bimbingan teknis untuk mitra-mitra sosial di industri minyak dan gas;
- Mengadakan dialog terbuka dan dialog interaktif dengan mitra-mitra sosial di industri minyak dan gas.

Mencatat bahwa Pemerintah Indonesia telah mensosialisasikan informasi mengenai undang-undang ketenagakerjaan kepada industri dan masyarakat Indonesia, Pertemuan Tripartit Nasional meminta Pemerintah Indonesia secara lebih luas mensosialisasikan informasi mengenai undang-undang, peraturan, dan informasi hukum lainnya yang berkaitan dengan industri minyak dan gas, khususnya di bidang hubungan industrial, kepada industri minyak dan gas melalui berbagai media yang mungkin seperti web site resmi pemerintah, dengan tanpa dipungut biaya apa pun.

Kondisi kerja

Industri minyak dan gas di Indonesia yakin bahwa mereka bertanggungjawab untuk mensosialisasikan informasi yang akurat mengenai perusahaan, gaji (jika dimungkinkan), kondisi kerja pekerja permanen dan pekerja kontrak di industri minyak dan gas.

Industri minyak dan gas bertanggungjawab mensosialisasikan informasi dan data yang benar mengenai, antara lain: upah, kondisi kerja, jumlah kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan penggunaan tenaga kerja kontrak.

Dalam konteks ini, industri minyak dan gas di Indonesia akan bekerjasama dengan ILO untuk melakukan survei lapangan untuk mengumpulkan informasi praktek-praktek ketenagakerjaan, upah dan kondisi kerja, dan isu-isu hubungan industrial di industri minyak dan gas, termasuk isu *outsourcing* dan pekerja kontrak, dalam rangka mengembangkan dialog sosial dengan tenaga kerja dan pemangku kepentingan.

Kepatuhan pada undang-undang dan peraturan nasional maupun internasional

Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia diciptakan sesuai dengan standar-standar ILO. Industri minyak dan gas harus tunduk pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengusaha, pekerja, dan organisasi-organisasi yang mewakili mereka harus patuh pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan dengan itikad baik. Kapasitas pengusaha dan pekerja adalah elemen penting bagi kepatuhan pada hukum. Untuk mencapai tujuan tersebut, program pelatihan untuk memperdalam pengetahuan mengenai perundang-undangan sebaiknya diadakan di tingkat pusat maupun daerah secara tripartit oleh industri minyak dan gas Indonesia.

Untuk mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, pengusaha, khususnya manajer sumberdaya manusia, para profesional dan pekerja yang bekerja di industri minyak dan gas harus mendapat pelatihan yang cukup mengenai bagaimana seharusnya menerapkan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Bidang yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan kapasitas

Industri minyak dan gas termasuk industri yang paling terglobalisasi. Globalisasi menyebabkan pekerja minyak dan gas di Indonesia untuk mempunyai akreditasi yang berkualifikasi internasional. Dengan bantuan ILO, industri minyak dan gas di Indonesia akan mengevaluasi cara-cara untuk memberikan pelatihan yang cukup bagi pekerja Indonesia secara rutin.

Pertemuan Tripartit Nasional mencatat bahwa ada kebutuhan untuk memperdalam pemahaman dan pengetahuan praktis mengenai standar-standar internasional, kode praktek (termasuk Deklarasi Tripartit mengenai Prinsip-prinsip yang berkaitan dengan Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial atau *MNE Declaration*), dan inisiatif-inisiatif sukarela (seperti *Global Framework Agreements-GFAs*, *Responsible Care*), dalam rangka mengatasi isu-isu hubungan industrial yang muncul di perusahaan

minyak multinasional. Lembaga Kerjasama Bipartit yang ada akan menyediakan platform yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi Dinas Tenaga Kerja di daerah, para peserta merasakan perlunya cara-cara untuk memperkuat kapasitas administrasi ketenagakerjaan, khususnya pengawasan ketenagakerjaan.

Pekerja dan pengusaha serta organisasi-organisasi yang mewakili mereka perlu untuk meningkatkan ketrampilan bernegosiasi dan pengetahuan mengenai undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Peran Pemerintah sangat penting dalam pengembangan kapasitas di industri minyak dan gas. Bidang-bidang yang membutuhkan program pengembangan kapasitas meliputi:

- Kursus bimbingan untuk mempelajari undang-undang terbaru (termasuk mengevaluasi kemungkinan subsidi untuk kursus dan materi kursus);
- Pelatihan untuk memperbaiki kepedulian terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Pelatihan mengenai standar-standar ketenagakerjaan internasional dan penerapannya di industri minyak dan gas;
- Pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan pekerja dan peningkatan produktivitas perusahaan; dan
- Pelatihan untuk pekerja asing di industri minyak dan gas, contohnya pelatihan budaya.

Globalisasi di industri minyak dan gas

Lingkungan usaha global industri minyak dan gas yang kompetitif menyebabkan *outsourcing* dan penggunaan tenaga kerja kontrak tidak dapat dihindarkan di industri minyak dan gas.

Pekerjaan kontrak dan *outsourcing* adalah isu-isu yang menjadi perhatian industri minyak dan gas di Indonesia, karena sistem pemberian pekerjaan tersebut dapat mengurangi reputasi industri minyak dan gas, dan mencegah tenaga kerja potensial yang dibutuhkan untuk mempertahankan daya saing dan keuntungan industri, untuk bersedia masuk ke industri minyak dan gas.

Dengan bantuan ILO, Pemerintah Indonesia dan mitra-mitra sosial di industri minyak dan gas akan mencari cara-cara mengatasi masalah dan isu-isu yang muncul berkaitan dengan pekerjaan kontrak di industri minyak dan gas.

Isu yang akhir-akhir ini muncul di bidang sistem pemberian pekerjaan adalah *in-sourcing* di perusahaan minyak dan gas.

Mempertimbangkan globalisasi, Pemerintah Indonesia dan mitra-mitra sosial di industri minyak dan gas, dengan bantuan ILO dan perusahaan minyak internasional apabila diperlukan, akan membicarakan masalah-masalah dan isu-isu yang merupakan akibat dari globalisasi, khususnya isu pekerja asing.

Dialog sosial di industri minyak dan gas

Pertemuan Tripartit Nasional mendukung pandangan ILO bahwa dialog sosial adalah sebuah cara yang efektif untuk membicarakan semua isu-isu di tempat kerja, dan juga metode yang efektif dari sisi biaya untuk menyelesaikan perselisihan di industri minyak dan gas. Dialog sosial menawarkan cara yang ekonomis untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja, mencegah kasus perselisihan mencapai proses pengadilan yang mana merupakan proses yang membutuhkan waktu lama dan beban biaya bagi ke dua belah pihak.

Lembaga dialog sosial secara bipartit dan tripartit yang ada (termasuk forum dialog yang diwajibkan oleh undang-undang) di industri minyak dan gas akan diperkuat, berdasarkan pada komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja, dan kelompok-kelompok yang mempunyai kepentingan bersama.

Dengan bantuan ILO, dialog sosial secara tripartit di industri minyak dan gas akan dikembangkan. Melalui konsultasi dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), ILO akan mengadakan pertemuan tripartit secara rutin, lokakarya, atau kegiatan tripartit lain, mengundang perwakilan perusahaan minyak internasional, dalam rangka menindaklanjuti kesimpulan yang diambil dalam Pertemuan Nasional Tripart ini dan untuk mengembangkan dialog sosial di industri minyak dan gas. **

2. Laporan Diskusi Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik Di Industri Minyak dan Gas Indonesia,

29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia

Latar belakang

Program Kegiatan Sektor ILO berkolaborasi dengan kantor ILO di Jakarta menyelenggarakan Pertemuan Tripartit Nasional untuk Mengembangkan Hubungan Industrial yang Baik di Industri Minyak dan Gas Indonesia di Puncak, Indonesia, pada tanggal 29-30 Oktober 2007.

Dalam rangka Pertemuan Tripartit Nasional, ILO menyiapkan Kertas Kerja No. 254 berjudul “Mengembangkan hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas di Indonesia” dalam bahasa Indonesia dan Inggris sebagai bahan diskusi.

Bapak Yasuhiko Kamakura, Spesialis Industrial di Cabang Kegiatan Sektor (SECTOR) dari ILO Jenewa, menjelaskan tujuan dari Pertemuan Tripartit Nasional. Tujuan dari Pertemuan Tripartit Nasional ini adalah untuk menganalisa situasi saat ini dalam hubungan industrial di industri minyak dan gas; untuk mendiskusikan bagaimana agar hubungan industrial dapat diperbaiki untuk keuntungan semua pihak; dan untuk mempertimbangkan bagaimana dialog sosial dan tripartisme dapat mencapai tujuan tersebut.

Sesi Pembukaan

Pertemuan Tripartit Nasional dibuka oleh Bapak Alan Boulton, Direktur ILO Jakarta. Bapak Alan Boulton menyoroti banyak isu dan perselisihan di industri minyak dan gas mengenai, antara lain, upah, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), ketrampilan pekerja, pelatihan, perubahan praktek-praktek hubungan industrial, perubahan regulasi industri minyak dan gas, struktur industri dan pemasaran. Industri minyak dan gas di Indonesia mengalami banyak perubahan dalam banyak aspek dan perubahan ini mempengaruhi hubungan industrial di industri minyak dan gas Indonesia. Oleh karena itu, perlu didiskusikan apa isu-isu penting dalam industri minyak dan gas; apa tantangan yang dihadapi; dan apa yang dapat dilakukan untuk merespon tantangan tersebut di masa depan. Tripartitisme merupakan cara terbaik untuk mengatasi tantangan-tantangan yang sulit tersebut. Dalam rangka untuk mengembangkan hubungan industrial yang baik, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Pertama, harus ada praktek-praktek yang baik dalam penerapan standar-standar ILO yang paling fundamental dalam hal hubungan ketenagakerjaan, kondisi kerja, komunikasi, dan partisipasi pekerja. Komunikasi yang baik adalah dasar bagi dialog sosial tripartit. Mempraktekkan hubungan industrial dalam kegiatan sehari-hari merupakan proses yang sulit dan membutuhkan perubahan-perubahan dalam proses komunikasi dan negosiasi.

Presentasi tinjauan umum industri minyak dan gas

Bapak Yasuhiko Kamakura menyampaikan presentasi berupa tinjauan umum industri minyak dan gas serta perkembangan terkini berkaitan dengan kondisi kerja di industri minyak dan gas.

Ketidakstabilan harga minyak mentah telah mempengaruhi industri minyak dan gas serta orang yang bekerja di industri tersebut. Industri pengilangan di seluruh dunia mempekerjakan sekitar 1,5 juta tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja di industri pengilangan terus meningkat dari 1,2 juta tahun 1980 menjadi 1,4 juta pada tahun 2000. Peningkatan ini antara lain karena adanya penambahan kapasitas pengilangan minyak, khususnya di Asia. Tenaga kerja di industri minyak dan gas di Asia bertambah dari 200.000 di tahun 1980

menjadi 960.000 pada tahun 2000, atau hampir sebanyak 750.000 pekerjaan diciptakan di Asia saja. Industri minyak dan gas Indonesia banyak menciptakan lapangan kerja. Total jumlah pekerja produksi dan non produksi meningkat dari 34.822 pada tahun 2001 menjadi 38.228 pada tahun 2005, atau meningkat sekitar 10 persen dalam jangka waktu 5 tahun. Sementara itu, negara-negara di Eropa Timur dan Eropa Tengah justru kehilangan 150.000 tenaga kerja selama 20 tahun terakhir.

Upah dan kondisi kerja merupakan elemen esensial dalam hubungan industrial. Pekerja di industri minyak secara umum menerima upah yang tinggi. Hal ini kelihatannya terkait dengan lamanya jam kerja. Sebagai contoh, jam kerja untuk pekerja sektor ekstraksi minyak di Inggris pada tahun 2003 rata-rata 50,86 jam per minggu, lebih tinggi dari jam kerja di sektor manufaktur yang hanya 37,9 jam per minggu dan jauh lebih tinggi dibandingkan jam kerja rata-rata di seluruh sektor yaitu 34,56 jam per minggu. Jika memperhitungkan kerja lembur, pekerja sektor ekstraksi minyak di Inggris bekerja hampir 56 jam per minggu, masih lebih tinggi dibandingkan rata-rata jam kerja (termasuk lembur) seluruh sektor yang hanya 37,15 jam. Selain itu, rata-rata jumlah cuti dibayar untuk pekerja sektor ekstraksi sektor minyak di Inggris hampir sama dengan di seluruh sektor, yaitu 33,5 hari per tahun. Padahal, pekerja sektor ekstraksi minyak bekerja lembur rata-rata 64 hari dari hari libur nasional per tahun.

Prinsip-prinsip fundamental ILO berperan sebagai peta jalan (*road map*) menuju hubungan industrial yang lebih baik. Beberapa Konvensi dan Rekomendasi ILO menyebutkan isu-isu kunci dalam hubungan industrial, seperti adalah hak untuk berserikat dan berunding bersama, menegosiasikan Perjanjian Kerja Bersama, rekonsiliasi dan arbitrase tanpa paksaan, dan penyampaian keluhan. ILO menaruh perhatian pada kurangnya jaminan pada hak-hak dasar pekerja. Kejadian-kejadian yang berlangsung dalam waktu dekat ini menunjukkan bahwa perhatian ILO masih relevan. Beberapa pemerintah, bahkan di negara maju, masih menerapkan hambatan-hambatan pada hak-hak dasar pekerja dan menghalangi aksi-aksi kolektif pekerja. Dijalankannya hak-hak untuk melakukan negosiasi secara bebas dan sukarela adalah komponen lain yang penting dalam perundingan bersama. Hambatan pada kebebasan berasosiasi secara prinsip tidak dapat diterapkan di industri minyak dan gas. Prinsip ILO adalah, rumah sakit, listrik, air, telepon, dan pengatur lalu lintas dimasukkan sebagai pelayanan yang esensial, sedangkan industri minyak dan gas secara eksplisit tidak termasuk sebagai pelayanan esensial, dengan ketentuan, meskipun sektor minyak dan gas secara umum bukan pelayanan esensial namun pembatasan mogok kerja dapat diterapkan apabila dalam suatu situasi khusus dibutuhkan pelayanan minimal menyangkut dengan hidup, keamanan atau kesehatan individu atau seluruh masyarakat.

Tidak ada penyelesaian yang sederhana terhadap masalah-masalah sulit yang timbul dari perubahan struktural, namun dengan tindakan bersama di antara mitra-mitra sosial, proses penyesuaian terhadap perubahan tersebut dapat dipermudah. Dialog sosial, sebagai salah satu nilai dasar ILO, menawarkan sebuah cara untuk mengatasi persoalan-persoalan tersebut. Dialog sosial dapat memberikan manfaat terbaik apabila dilakukan secara tripartit, melibatkan Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Konsep “dialog sosial” meliputi semua jenis negosiasi, konsultasi atau pertukaran informasi antara wakil-wakil Pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam isu yang merupakan kepentingan bersama.

Sebagai kesimpulan, Bapak Kamakura menekankan bahwa langkah pertama dalam menemukan solusi masalah-masalah adalah mengakui adanya masalah-masalah tersebut. Langkah kedua adalah, bagi Pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk melakukan dialog sosial. Tujuan dari Pertemuan Tripartit Nasional ini adalah untuk melakukan langkah-langkah tersebut untuk menciptakan kemajuan ke arah perbaikan hubungan industrial di industri minyak dan gas Indonesia.

Presentasi kertas kerja mengenai (Kertas Kerja No. 254 Program Kegiatan Sektor)

Ibu Ratih Pratiwi Anwar dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Indonesia mempresentasikan Kertas Kerja No. 254 berjudul “Mengembangkan hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas Indonesia”, yang isinya meliputi tinjauan umum tentang industri minyak dan gas di Indonesia dalam lima tahun terakhir; kondisi kerja di industri minyak dan gas Indonesia; (landasan hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja di industri minyak dan gas; dan perkembangan dialog sosial di Indonesia.

Industri minyak dan gas masih memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian Indonesia meskipun cenderung menurun selama lima tahun terakhir. Kontribusi industri minyak dan gas dalam penerimaan pemerintah yang pada tahun 2000 sebesar 35 persen pada tahun 2000, turun menjadi 25 persen pada tahun 2005. Sedangkan kontribusi dari ekspor minyak dan gas terhadap total nilai ekspor Indonesia pada periode 2000-2005 rata-rata 24 persen per tahun. Industri minyak dan gas juga menyerap tenaga kerja sekitar 40.000 orang pada tahun 2005, dan telah menciptakan lapangan kerja tidak langsung yang jauh lebih besar dari lapangan kerja langsung. Masalah yang dihadapi industri minyak dan gas di Indonesia akhir-akhir ini adalah produksi minyak yang terus menurun akibat lapangan minyak yang sudah tua, tenaga kerja di industri minyak dan gas yang makin tua usianya, dan kurangnya pekerja terampil. Berbagai kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan di industri minyak dan gas berdampak pada penurunan investasi minyak dan gas. Sementara itu berbagai kondisi eksternal seperti pasar tenaga kerja internasional dan gelombang merger dan akuisisi perusahaan minyak dan gas internasional, ikut mempengaruhi perkembangan jumlah tenaga kerja dan kondisi kerjanya.

Kondisi kerja di industri minyak dan gas Indonesia yang masih perlu mendapat perbaikan, khususnya dalam hal perhatian adalah upah tenaga kerja kontrak, jam kerja yang relatif panjang, kecelakaan kerja, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan mendapatkan sertifikasi internasional, dan perlunya mengevaluasi dampak restrukturisasi perusahaan minyak dan gas pada terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya dapat berpengaruh pada kondisi kerja.

Untuk melindungi hak-hak pekerja di industri minyak dan gas, Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi dasar ILO. Indonesia juga telah mengeluarkan tiga undang-undang nasional berkaitan dengan tenaga kerja beserta peraturan pelaksanaannya, yakni: Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial – dan mengeluarkan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, perselisihan dan mogok di industri minyak dan gas mengalami peningkatan, dengan ciri-ciri mogok yang melibatkan banyak pekerja dan berlangsung relatif lama. Aksi mogok sering diwarnai intervensi pihak luar. Peningkatan dialog sosial untuk memperbaiki hubungan industrial di industri minyak dan gas Indonesia menjadi sangat dibutuhkan.

Lembaga kerjasama tripartit dan bipartit memainkan peran penting sebagai instrumen dialog sosial di ditingkat pusat dan daerah (propinsi/kabupaten/kota) dan di tingkat 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. Akhir-akhir ini peran dari lembaga-lembaga tersebut 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.

Komentar mengenai kertas kerja

Seorang perwakilan Pemerintah meminta penjelasan mengenai data-data statistik di Kerta Kerja yang menyebutkan adanya penurunan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan secara bipartit, sehingga akibatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit kehilangan peranannya sebagai sebuah mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan. Perwakilan Pemerintah meragukan data tersebut dan meminta data tersebut diperbaharui. Sesuai amanat Pasal 3 Undang-Undang No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial harus secepatnya diselesaikan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap awal diwajibkan dengan cara bipartit. Jika dengan cara bipartit tidak tercapai kesepakatan, para pihak atau salah satu pihak mendaftarkan perselisihan ke dinas tenaga kerja setempat. Dinas tenaga kerja setempat menawarkan pada para pihak atau salah satu pihak untuk dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbiter, konsiliator, atau mediator, tergantung pada sifat perselisihan. Pada tahap ini disebut tahap penyelesaian di luar pengadilan. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan cara-cara di luar pengadilan, para pihak atau salah satu pihak dapat meminta Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikannya.

Seorang perwakilan Pemerintah juga mengatakan prosedur pemogokan di industri minyak dan gas diatur dalam UU No. 13/2003 pasal 137-145. Pasal 139 menyatakan bahwa mogok dilarang pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia. Dalam penjelasan UU No. 13/2003 pasal 139 mengenai perusahaan yang melayani kepentingan umum dan dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia hanya disebut penjaga lintas laut udara darat, pengatur lalu lintas darat dan udara, serta pemadam kebakaran, sehingga mogok di perusahaan-perusahaan tersebut di larang. Perwakilan Pemerintah mempertimbangkan bahwa industri minyak dan gas dapat membahayakan jiwa manusia, sehingga pemerintah dapat mengenakan pembatasan mogok kerja.

Kertas Kerja memberi kesan definisi *outsourcing* sama dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pihak pemerintah mengklarifikasi bahwa menurut pasal 64 UU NO 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagian pekerjaan boleh diserahkan kepada perusahaan lain dengan syarat pekerjaan bukan “pekerjaan utama”. Penyerahan sebagian pekerjaan dapat dilakukan melalui PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) maupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Apabila penyerahan sebagian pekerjaan dilakukan melalui PKWT, maka harus memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat 1 yaitu sifat daripada jenis kegiatan. Sedangkan menurut Pasal 159 ayat 2 adalah apabila pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu melakukan atau diberikan pekerjaan yang permanen maka dengan sendirinya hubungan kerja menjadi PKWTT. Perwakilan Pemerintah mengklarifikasi bahwa dalam PKWT tidak dibedakan antara pekerja kontrak kantor (*white collar*) dan pekerja kontrak kasar (*blue collar*). Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa diatur dalam pasal 66 UU No. 13/2003. Perusahaan penyedia jasa diwajibkan mempunyai hubungan kerja dengan tenaga kerjanya. Di perusahaan minyak dan gas terdapat pekerja yang bekerja dengan PKWT maupun PKWTT.

Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha (APINDO) mengatakan bahwa meskipun Kertas Kerja cukup bagus tetapi kurang komprehensif dan harus dilengkapi dengan survei lapangan. Secara umum Kertas Kerja tersebut sudah dapat memberikan gambaran apa yang terjadi di industri minyak dan gas Indonesia. Ada beberapa hal yang oleh pihak pengusaha perlu diluruskan. Pertama, jam kerja di industri minyak dan gas di atas 40 jam per minggu sudah termasuk kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Depnakertrans. Di Indonesia sudah ada aturan-aturan yang jelas bagaimana pengaturan waktu kerja dan jam kerja yang baku untuk daerah-daerah tertentu di sektor minyak dan gas. Namun dalam hal pengaturan waktu kerja ada praktek-praktek yang menyimpang dari peraturan. Kedua, Perwakilan organisasi pengusaha mengusulkan perlu disorotnya praktek-praktek ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas, maupun yang di perusahaan kontraktor (perusahaan kontraktor jasa penunjang dan perusahaan penyedia tenaga kerja).

Seorang perwakilan dari BP Migas (badan pengatur di sektor hulu minyak dan gas) menjelaskan bahwa BP Migas mempunyai peran dalam mengelola SDM di industri hulu minyak dan gas. Data-data yang ada dalam Kertas Kerja berbeda dengan data yang dimiliki oleh BP Migas. Meskipun demikian Kertas Kerja tersebut telah memberikan informasi mengenai hubungan industrial di industri hulu minyak dan gas. Banyak kendala-kendala di lapangan dalam mengelola hubungan industrial. BP Migas telah melakukan koordinasi dengan pengusaha, pemerintah dan Serikat Pekerja. Ia menekankan perlunya dikembangkan konsistensi pelaksanaan undang-undang dan peraturan oleh Depnakertrans dan Disnaker dan. Beberapa peraturan perundangan tentang ketentuan upah memprovokasi masalah. Ia mengharapkan di waktu yang akan datang antara pemangku kepentingan di industri minyak dan gas ada pertukaran informasi dan komunikasi.

Seorang perwakilan kelompok pekerja menyambut baik adanya Kertas Kerja karena literatur tentang minyak dan gas sangat sulit didapat. Menanggapi apa yang tertulis di kertas kerja, pihak pekerja menekankan pentingnya pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi dan perlunya memperbaiki lembaga sertifikasi. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi supaya ditangani secara serius untuk pengembangan SDM dan kesejahteraan pekerja. Di Cepu, Jawa Tengah, ada lembaga sertifikasi untuk pertambangan minyak tetapi biayanya sangat mahal. Oleh karena itu ia mengusulkan supaya sertifikasi dapat diberikan secara gratis. Sebagai perbandingan, di Korea Selatan ada skema asuransi pekerja yang memberikan pelatihan maupun tunjangan pengangguran. Di industri minyak dan gas ada beberapa pengaturan waktu kerja: (i) 12 jam sehari (dua shift kerja, dua minggu kerja satu minggu istirahat); (b) 8 jam sehari (tiga shift kerja, tiga minggu kerja satu minggu istirahat); dan 24 jam *stand by* (28 hari kerja dan 28 hari istirahat). Beberapa pekerjaan membutuhkan waktu kerja 24 jam bila diperlukan. Mengenai upah, Kertas Kerja menyebutkan, pada tahun 2004 upah pekerja di sektor eksplorasi dan produksi minyak rata-rata RP 11,3 juta per bulan. Tetapi, tidak semua pekerja di industri minyak dan gas mendapatkan upah Rp 11 juta per bulan. Banyak pekerja di perusahaan kontraktor kecil menerima gaji yang lebih rendah, yaitu sebesar upah minimum.

Seorang perwakilan dari kelompok pekerja mengatakan sangat sulit mendapatkan data dan informasi yang akurat di industri minyak dan gas. Ada beberapa faktor teknis yang menghambat hubungan industrial yang baik. Pertama, *neo liberalism* yang akan mencegah pemerintah melakukan campur tangan pada pengusaha, tidak dapat diterapkan secara penuh di Indonesia karena SDM masih lemah. Perusahaan kontraktor tenaga kerja diperbolehkan UU No. 13/2003 dan perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan kontraktor harus memberikan syarat kerja yang sama kepada pekerjanya sendiri maupun kepada pekerja kontrak, tetapi tidak jelas apakah syarat kerja tersebut termasuk upah. Kedua, restrukturisasi perusahaan minyak dan gas menyebabkan banyak pemutusan hubungan kerja (PHK). Tenaga kerja yang di-PHK dapat dipekerjakan kembali oleh perusahaan yang sama dan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen melalui PWKT atau melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Merger dan akuisisi perusahaan minyak dapat menimbulkan persoalan-persoalan di tempat kerja karena berdampak pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dapat menimbulkan PHK. Padahal kemampuan industri-industri lain untuk menampung pengangguran dari sektor minyak dan gas masih lemah. Ketiga, masalah yang paling berat yang menghambat jalannya hubungan industrial adalah lemahnya koordinasi antar kementerian dan antara pemerintah pusat dan daerah, akibatnya tidak ada konsistensi dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan. Keempat, dipertanyakan kejelasan dana yang diperuntukkan untuk pekerja. Kelima, adanya banyak Serikat Pekerja/ Serikat Buruh menyebabkan terjadi persaingan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena jumlahnya sangat banyak. Serikat Pekerja masih diacuhkan pengusaha. Keenam, Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit seolah hanya formalitas. Ke enam faktor di atas menyebabkan sulit terjadinya dialog sosial dan hubungan industrial yang baik. Ia menekankan pentingnya ada dialog yang baik antara mitra-mitra sosial. Untuk membuat dan memperbaiki hubungan industrial yang baik antara mitra-mitra sosial, peran Pemerintah sangat diperlukan.

Seorang perwakilan Pemerintah mengatakan sejak reformasi tahun 1998, telah dikeluarkan peraturan-peraturan baru dan ada banyak perkembangan situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Ia sependapat bahwa hubungan industrial yang baik memang sulit untuk dipertahankan karena banyak faktor internal dan eksternal

yang mempengaruhi, seperti otonomi daerah dan tingkat pendidikan pekerja yang 50 persen di antaranya masih di tingkat SD. Pemerintah mensosialisasikan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan melalui dialog interaktif, seminar dan workshop, namun dananya terbatas. Pemerintah menyampaikan perlunya meningkatkan pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menemukan solusi terbaik untuk membangun hubungan industrial yang baik dengan dasar tripartit.

Diskusi Poin per Poin

Poin 1. Elemen-elemen hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas

- Seorang perwakilan Pemerintah menyampaikan kerangka kerja untuk hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas telah diatur dalam Pasal 103 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, dimana menyebutkan delapan sarana-sarana hubungan industrial, yaitu: Serikat Pekerja, Organisasi pengusaha, Lembaga kerjasama Bipartit, Lembaga kerjasama Tripartit, Peraturan perusahaan, PKB, Peraturan perundang-undangan, dan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha menyampaikan bahwa elemen-elemen hubungan industrial yang baik meliputi komunikasi, kejelasan hukum, ketrampilan dan kompetensi dari pemangku kepentingan (khususnya pekerja, perusahaan, dan Depnakertrans), remunerasi dan tunjangan yang memadai, serta transparansi. Ia menekankan transparansi khususnya dalam penggunaan dana pengembangan ketrampilan pekerja (DPKK) sebagaimana yang diatur oleh Permenaker No. PER.08/MEN/1998 – yang diamandemen dengan Keputusan Menaker No. 148/2001 – dan mengenai dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Sedangkan ketidakjelasan mengenai RPP tentang pesangon telah membuat keresahan di kalangan pekerja. Masalah lain menyangkut lemahnya kompetensi dan pengalaman mediator. Beberapa mediator tidak mempunyai pengetahuan mengenai perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, perwakilan organisasi pengusaha mengusulkan diskusi mengenai elemen-elemen hubungan industrial bersama pihak-pihak yang terkait.
- Seorang perwakilan kelompok pekerja menyampaikan bahwa elemen-elemen hubungan industrial yang baik di industri minyak dan gas adalah kepercayaan, transparansi, kesetaraan dalam berunding, saling menghormati, dan komunikasi rutin. Ia setuju dengan perwakilan organisasi pengusaha bahwa komunikasi, transparansi, dan kompetensi, remunerasi dan benefits adalah elemen-elemen yang krusial. Menyediakan informasi mengenai kondisi keuangan kepada pekerja akan memberi manfaat kepada perusahaan. Mengenai komunikasi, ia menekankan pentingnya meningkatkan komunikasi, khususnya tentang peraturan perusahaan. Secara umum, isu yang disampaikan pekerja dalam 10 tahun terakhir umumnya masih di sekitar perbaikan kebutuhan dasar. Kurangnya aturan yang jelas berkaitan dengan kualifikasi dan sertifikasi kompetensi dapat berdampak pada tingkat upah. Perselisihan hubungan industrial di industri minyak dan gas sering berkaitan dengan ketidakjelasan mengenai upah, yang mana sebenarnya dapat dicegah jika ada komunikasi dan penjelasan mengenai aturan internal perusahaan. Ia mengusulkan agar komunikasi dengan Serikat Pekerja dapat diselenggarakan secara rutin. Kurangnya ketrampilan, kompetensi, dan pemahaman pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan dapat hadir sebagai rintangan bagi hubungan industrial yang baik. Ia meminta Pemerintah membantu mengembangkan ketrampilan serikat pekerja.
- Seorang perwakilan serikat pekerja dari perusahaan minyak dan gas menyatakan ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pengupahan, khususnya yang dialami pekerja-pekerja yang bekerja di perusahaan KPS yang sekarang di bawah naungan BP Migas. Tidak ada skala upah standar di perusahaan minyak dan gas pemerintah. Sebagai BUMN seharusnya sistem penggajian mengikuti peraturan pemerintah. Ada dua jenis pekerja kontrak di industri minyak dan gas, istilahnya pekerja

kontrak intelek dan pekerja kontrak non intelek. Pekerja kontrak non intelek adalah pekerja subkontrak yang sering dijumpai di bagian produksi dan pemeliharaan, sementara pekerja kontrak intelek adalah direksi, insinyur, dan teknis.

- Untuk mencari solusi untuk pekerja kontrak ini ia menanyakan standar apa yang mau diterapkan. Untuk mengadakan pertemuan rutin antara Serikat Pekerja dan pengusaha ada beberapa hambatan. Pertama, manajer seperti raja-raja kecil. Kedua, pihak Serikat Pekerja kadang-kadang menuntut sesuatu di luar kewenangannya, misalnya menurunkan direksi. Ketiga, jika ada kasus selalu dengan mediator dari Depnakertrans sehingga tidak ada pertemuan langsung antara manajer dan Serikat Pekerja. Keempat, evaluasi karir di bidang minyak dan gas tidak jelas, harusnya diadakan evaluasi umum dan khusus. Ada semacam *'like and dislike'* (*suka dan tidak suka*) dalam evaluasi karir sehingga menimbulkan kecemburuan antar pekerja. Mengenai status perusahaan, menurut Undang-Undang No. 8/1971 mengenai Pertamina, semua perusahaan KPS di bawah Pertamina. Setelah diberlakukannya UU No. 22/2001 tentang Minyak dan Gas, status perusahaan-perusahaan KPS dan yang masih di bawah Pertamina menjadi tidak jelas menyangkut status badan hukum dan pengelompokan berdasar skala perusahaan.
- Selain kompetensi pekerja yang berkaitan dengan teknis, wakil pekerja menyampaikan masih lemahnya kompetensi Serikat Pekerja dalam menjabarkan perundang-undangan dan kesulitan Serikat Pekerja dalam mengakses peraturan dan perundang-undangan. Wakil Serikat Pekerja meminta pengembangan kompetensi Serikat Pekerja dalam hal pengetahuan peraturan dan perundang-undangan dan mempermudah akses ke data-data tersebut. Dalam hal mempermudah akses, pihak pekerja perlu bantuan pemerintah. Tetapi karena pemerintah masih dinilai masih belum siap, perlu difasilitasi BP Migas yang memberi info secara jelas bila ada peraturan baru kepada manajer HRD, yang selanjutnya memberikan informasi kepada Serikat Pekerja. Pengetahuan pekerja mengenai UU dan peraturan ketenagakerjaan masih perlu ditingkatkan. Misalnya banyak pekerja menganggap UU lebih tinggi dibandingkan PKB. Memang UU menjadi acuan tetapi begitu ada PKB ikatan hukumnya lebih tinggi dari UU karena hasil kesepakatan. Misalnya upah pekerja minyak dan gas di atas upah minimum karena hasil kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Mengenai RPP tentang pesangon, pihak pekerja juga minta adanya kejelasan.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha menjelaskan tentang struktur organisasi pengusaha di Indonesia (Asosiasi Pengusaha Indonesia/APINDO). Anggota APINDO adalah semua pengusaha di Indonesia dan APINDO sangat kuat di bidang manajemen dan independen dalam aspek keuangan.
- Seorang perwakilan dari ILO menyimpulkan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh tertarik pada pertemuan tripartit, program training dan mempelajari undang-undang. Namun sikap pihak pemerintah dan pengusaha dalam hal-hal tersebut kurang jelas. Dialog bipartit terlihat sangat aktif di industri minyak dan gas, tetapi belum ada dialog tripartit belum. Hal ini dapat disebabkan antara lain karena keunikan struktur dialog tripartit di industri minyak dan gas, yang mencakup Pemerintah, BUMN, perusahaan swasta, dan beberapa federasi/konfederasi Serikat Pekerja. ILO menanyakan kepada peserta Pertemuan Tripartit Nasional perlunya dibentuk semacam Gugus Tugas Tripartit untuk mengembangkan dialog tripartit.

Poin 2. Isu-isu khusus dalam hubungan industrial khusus yang baik di industri minyak dan gas Indonesia

- Seorang perwakilan Pemerintah menyampaikan beberapa isu hubungan industrial di industri minyak dan gas dengan mengambil rujukan pada UU No. 13/2003. Mengenai upah, menurut pasal 90 UU No.13/2003, perusahaan dilarang membayar upah di bawah upah minimum. Pasal 92 UU No. 13/2003 memberi kewenangan kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan

memperhatikan jabatan, masa kerja dan kompetensi pekerja. Pengusaha juga diberi kewenangan untuk melakukan peninjauan upah secara berkala, disesuaikan dengan situasi keuangan perusahaan. Berdasar pasal 6 UU No. 13/2003, setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

- Mengenai kondisi kerja, Pemerintah melihat bahwa dalam praktek terdapat jam kerja yang panjang kurang lebih 50 jam per minggu di industri minyak dan gas, sedangkan UU No. 13/2003 menentukan jam kerja maksimal 40 jam per minggu. Penambahan jam kerja melebihi 40 jam per minggu dimungkinkan dilakukan sesuai Pasal 2 Kepmen 234/MEN/2003, atau menurut perjanjian kerja bersama yang dibuat sesuai dengan ketentuan dalam pasal 116 UU No. 13/2003, dan ketentuan teknisnya diatur dalam Keputusan Menakertrans No.48/MEN/2004.
- Mengenai keselamatan kerja di sektor minyak dan gas diatur dalam UU No.1/1970 mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk meningkatkan K3, Pemerintah melakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pengaturan training K3 di tingkat perusahaan dan sistem penghargaan yang disebut *Zero Accident Awards*. Mengenai pekerjaan waktu tertentu, diatur oleh pasal 59 UU No. 13/2003 dan Kepmenaker No. 100/2004. Pengusaha dan pekerja harus mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang berlaku. Untuk memperbaiki isu-isu tersebut dibutuhkan forum tripartit, pertemuan, dan diskusi, serta mengaktifkan peran pegawai pengawas ketenagakerjaan baik dalam pencegahan maupun penindakan terhadap pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan.
- Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha menjelaskan beberapa permasalahan dalam hubungan industrial di industri minyak dan gas. Pertama, dampak penentuan upah minimum regional dan sektoral terhadap industri minyak dan gas. Dewan Pengupahan adalah lembaga tripartit, namun yang berwenang menentukan upah minimum adalah bupati atau walikota. Ia menanyakan kemungkinan gubernur dapat menolak upah minimum yang ditetapkan oleh bupati atau walikota, atau kemungkinan ada campur tangan Dewan Pengupahan Nasional dalam upah minimum yang ditetapkan oleh bupati atau walikota. Kedua, seharusnya undang-undang ketenagakerjaan hanya mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, jadi tidak mencampuri bisnis perusahaan. Hal-hal yang murni bisnis harus terhindar dari campur tangan pemerintah, termasuk dalam hal penggunaan pekerja kontrak baik itu untuk pekerjaan yang merupakan pekerjaan utama atau bukan pekerjaan utama dalam suatu perusahaan. Upah dan kondisi kerja yang diberikan kepada pekerja kontrak harus berbeda dengan dan pekerja permanen. Jika hal tersebut tidak dipenuhi maka pekerja kontrak secara otomatis menjadi pekerja tetap di perusahaan minyak dan gas.
- Peraturan yang baru tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menyebutkan pesangon. Ketidakjelasan mengenai pemberian pesangon untuk PKWT ini menyebabkan sebagian perusahaan di minyak dan gas menafsirkan tidak ada pesangon untuk PKWT. Dalam peraturan disebutkan bahwa perpanjangan PKWT hanya boleh 1 kali, jika pekerja tersebut akan dipekerjakan kembali dapat dibuat pembaharuan PKWT setelah 30 hari berakhirnya kontrak yang kedua. Penerapan peraturan ini sulit untuk pekerjaan tertentu, misalnya di sektor eksplorasi. Terakhir, ia menekankan bahwa perusahaan minyak dan gas juga menekankan kesehatan dan keselamatan kerja. Tantangan yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja dari kalangan pekerja di tempat kerja.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha menambahkan penjelasan mengenai pekerjaan utama dan tidak utama (*core work* dan *non-core work*). Dalam ketentuan perundangan ada ketentuan yang dapat ditafsirkan kalau jenis pekerjaan adalah pekerjaan tetap/terus menerus, tidak boleh dialihkan ke perusahaan lain. Menurut kepala biro hukum Depnakertrans, definisi pekerjaan yang utama dan tidak utama ditetapkan oleh pengusaha sendiri yang kemudian disahkan oleh kantor dinas tenaga kerja setempat. Dalam praktek, tidak ada perbedaan antara perbedaan antara pekerja kontrak dan pekerja biasa dalam rangka upah.

-
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan bahwa secara umum standar-standar K3 dalam industri minyak dan gas di Indonesia cukup baik. Namun untuk pekerja kontrak masih menjadi persoalan. Hanya satu perusahaan di industri minyak dan gas yang telah menyerahkan jenis pekerjaan pokok dan tidak utama ke kantor dinas tenaga kerja. Mengumpulkan laporan-laporan seperti itu cukup sulit karena dinamika dan ketidakstabilan di industri minyak dan gas menyulitkan penentuan alur kerja secara tepat.
 - Seorang perwakilan dari BP Migas menjelaskan bahwa di setiap kontrak PSC, BP Migas selalu mensyaratkan perusahaan asing untuk mematuhi undang-undang di Indonesia. Tetapi aturan-aturan tersebut berbeda dengan hukum Publik dan hukum industrial yang diterapkan dalam industri minyak dan gas.
 - Seorang perwakilan organisasi pengusaha menyebutkan dua pasal dalam UU No. 13/2003 yang berkaitan dengan pekerja kontrak dan *outsourcing*. Pasal 50 yang mengatur tentang hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 59 ayat 1 mengatur tentang persyaratan terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan ayat 2 menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diberikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-undang mengatur tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihkan ke perusahaan lain. Perbedaan antara jenis pekerjaan utama atau tidak utama tidak menyebabkan pekerjaan bersifat permanen. Mengenai pesangon, Kepmen No. 27/2000 hanya mengatur pemberian pesangon untuk pekerja kontrak yang melalui perusahaan kontraktor. Dengan demikian pekerja kontrak yang dipekerjakan langsung melalui PSC tidak mendapat pesangon.
 - Menurut perwakilan dari Serikat Pekerja, berkaitan dengan upah ada beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian, yaitu: (1) belum ada skala upah standar di industri minyak dan gas; (2) ada kesenjangan upah antara pekerja permanen dan kontrak; (3) ada perbedaan upah yang sangat jauh antara pekerja lokal dan asing walaupun pengalaman kerja dan kompetensinya sama. Masalah yang perlu diselesaikan berkaitan dengan kondisi kerja di industri minyak dan gas adalah: (1) ada ketimpangan kondisi kerja antara pekerja yang bekerja di darat dan di lepas pantai. Secara umum kondisi kerja pekerja di lepas pantai lebih baik daripada pekerja di darat; (2) inspeksi di lokasi perusahaan minyak dan gas tidak melibatkan Serikat Pekerja; (3) kondisi kerja di perusahaan kontraktor masih memprihatinkan; (4) ada perbedaan jaminan sosial antara perusahaan PSC dan Pertamina; dan (5) pelatihan dan sertifikasi kompetensi pekerja belum terselenggara dengan baik. Sehubungan dengan poin 4, Pertamina memberikan pensiun sedangkan perusahaan PSC memberikan uang pesangon. Secara umum, pembentukan Komite K3 di industri minyak dan gas cukup baik. Di Pertamina, ada tunjangan pemeliharaan kesehatan termasuk untuk keluarga pekerja, namun tidak semua perusahaan PSC memiliki tunjangan yang sama.
 - Berkaitan dengan pertanyaan tentang penentuan upah minimum, perwakilan Pemerintah menjelaskan bahwa Pemerintah telah mendesentralisasikan penentuan upah minimum kepada pemerintah daerah. Di daerah ada Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) yang merekomendasikan upah minimum kepada pemerintah daerah berdasar hasil penelitian mereka. Jadi Pemerintah pusat tidak mencampuri daerah untuk penentuan upah minimum. Dewan Pengupahan Nasional juga tidak melakukan intervensi terhadap pemerintah daerah dalam penentuan upah minimum.
 - Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan bahwa pengusaha menghadapi masalah yang disebabkan karena upah minimum sektoral yang bervariasi antardaerah. Kekurangjelasan dalam menetapkan upah minimum cukup bermasalah dengan dua alasan: yaitu dalam hal mekanisme dan dasar penetapan upah minimum yang kurang jelas, dan nilai upah minimum antardaerah berbeda-beda.

-
- Seorang perwakilan Pemerintah menanggapi tentang masalah yang disampaikan oleh peserta Pertemuan Tripartit Nasional, khususnya mengenai sistem penentuan upah minimum. Masalah ini akan disampaikan ke bagian pengupahan di Depnakertrans. Untuk masalah pekerjaan kontrak dan *outsourcing*, Pemerintah telah memberi bimbingan teknis untuk pengusaha dan penyedia jasa tenaga kerja di Balikpapan, Manado dan Batam. Berdasarkan peraturan, definisi *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja harus punya badan hukum, jika tidak dipenuhi maka perjanjian kerja akan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (PKWTT). Pekerjaan dapat dialihkan ke pihak lain melalui PKWTT atau PKWT tergantung jenis pekerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bukan *outsourcing* karena ada perbedaan antara keduanya. Perjanjian kerja antara pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja/kontraktor harus didaftarkan pada Disnaker atau Dirjen Pengembangan Hubungan Industrial.
 - Seorang perwakilan dari Serikat Pekerja mengingatkan bahwa upah minimum adalah jaring pengaman untuk melindungi upah pekerja. Dalam pelaksanaannya, terjadi banyak kerancuan dalam penerapan konsep upah minimum sehingga menjadi upah standar di industri minyak dan gas. Keselamatan kerja merupakan masalah penting di industri minyak dan gas sehingga diperlukan upaya-upaya yang baik untuk memperbaikinya. Kewenangan keselamatan kerja di sektor minyak dan gas terletak di Departemen ESDM dan Depnakertrans, karena itu pengawas tenaga kerja untuk keselamatan kerja dapat diambil dari dua lembaga tersebut. Serikat Pekerja harus dilibatkan ketika ada inspeksi tenaga kerja di perusahaan.
 - Seorang perwakilan dari International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) mengamati bahwa upah minimum di Indonesia menjadi upah standar. Di Korea Selatan, misalnya di kelompok perusahaan Hyundai, ada perbedaan upah karena perbedaan usia dan pendidikan. Pelembagaan pekerjaan kontrak merupakan kecenderungan global dan merefleksikan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel. Ia menekankan bahwa upah untuk pekerja kontrak dan pekerja permanen untuk pekerjaan yang sama seharusnya sama. Penyelesaian masalah untuk upah pekerja kontrak terletak dalam prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Untuk mengatasi masalah tersebut peran dialog sosial sangat penting.
 - Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha mengatakan bahwa BP Migas mengadakan survei gaji tahunan untuk semua profesional di pekerjaan utama/tidak utama di sektor hulu industri minyak dan gas Indonesia. Berdasarkan survei tersebut BP Migas mengembangkan *benchmark* remunerasi untuk semua posisi. Berdasarkan survei BP Migas tersebut masing-masing perusahaan melakukan peninjauan gaji internal untuk menghitung biaya-biaya yang berkaitan dengan tenaga kerja. Perusahaan mengajukan biaya-biaya yang berhubungan dengan tenaga kerja dan biaya-biaya operasi kepada BP Migas, bersama-sama dengan program kerja dan dana perusahaan untuk ditinjau melalui sistem kontrak kerjasama (KKS/PSC). Untuk industri hulu minyak dan gas, BP Migas punya tanggungjawab penuh dalam memberi persetujuan untuk biaya, tetapi tidak untuk remunerasi. BP Migas hanya memastikan bahwa perusahaan minyak dan gas membuat sistem pengupahan berdasarkan survei gaji, kompetensi, kinerja dan ketrampilan pekerja. Survei yang sama belum dilakukan di hilir minyak dan gas maupun di jasa penunjang minyak dan gas. Namun ada kesenjangan upah yang cukup besar antara sektor hilir industri minyak dan gas dan jasa penunjang, dengan sektor hulu industri minyak dan gas. Kesenjangan upah ini kadang-kadang menyebabkan masalah. BP Migas juga mempunyai studi perbandingan upah dengan negara lain, dalam rangka mencegah '*brain drain*' (kekurangan pekerja denganketrampilan) dari Indonesia. Ada sekitar 6.000 pekerja minyak dan gas Indonesia pindah ke Qatar. Sementara itu, Indonesia belum berhasil menarik tenaga kerja berkualitas ke industri minyak dan gas. Masalah lainnya adalah bagaimana cara menarik lulusan perguruan tinggi ke industri minyak dan gas. Ia meminta perwakilan ICEM untuk menjelaskan situasi di Korea.

-
- Perwakilan dari ICEM menjawab bahwa di Korea Selatan, upah tenaga kerja ditentukan berdasar pendidikan, kinerja, dan kompetensi pekerja. Pertanyaannya adalah siapa yang menentukan upah. Serikat Pekerja perlu dilibatkan untuk bersama-sama melakukan evaluasi kompetensi, kinerja dan ketrampilan pekerja. Serikat pekerja juga perlu dilibatkan untuk menentukan kondisi kerja untuk pekerja kontrak. Di Korea Selatan, umumnya manajemen menentukan sendiri upah dan kondisi kerja secara tidak transparan. Manajemen tahu berapa upah pekerja tetapi pekerja tidak tahu upah direktur atau pemilik perusahaan.
 - Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha mengatakan bahwa di Indonesia umumnya penilaian kinerja dan peninjauan gaji dilakukan oleh manajemen. Beberapa perusahaan mendiskusikan upah dengan Serikat Pekerja, tetapi Pemerintah tidak mengatur bahwa Serikat Pekerja harus dilibatkan dalam penentuan upah. Negosiasi upah antara pengusaha dan pekerja hanya terjadi sekali, yakni saat wawancara kerja sebelum pekerja bergabung dengan perusahaan pertama kali. Akhir-akhir ini beberapa manajer di perusahaan hulu minyak dan gas lebih transparan. Baru-baru ini ada hal baru yang disebut '*in-sourcing*', yaitu pengusaha mempekerjakan pekerja yang dulu bekerja dengan PKWT. Namun *in-sourcing* menimbulkan keresahan dikalangan pekerja kontrak, karena mantan pekerja kontrak setelah bekerja melalui *in-sourcing* mendapat upah yang lebih tinggi. Ia menanyakan apakah di Korea Selatan ada fenomena yang serupa.
 - Perwakilan dari ICEM menjawab bahwa di Korea Selatan juga ada *in-sourcing*. Tahun 2006, Pemerintah Korea Selatan mengeluarkan Undang-Undang Pekerja Tidak Tetap untuk melindungi dan meningkatkan kondisi pekerja kontrak. Undang-Undang tersebut mengharuskan perusahaan untuk memperlakukan pekerja kontrak seperti pekerja permanen. Jika perusahaan menggunakan dua jenis pekerja, mereka harus memperlakukan keduanya tanpa perbedaan. Pekerja yang dulu bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, kini menjadi pekerja tetap tetapi dengan pekerjaan atau posisi yang berbeda dalam perusahaan. Mereka juga mendapatkan tunjangan dan bonus yang sama dengan pekerja tetap. Di Korea Selatan, keterlibatan Serikat Pekerja dalam penentuan upah diatur dengan undang-undang. Perusahaan dapat berbagi informasi tentang keuangan dan kinerja perusahaan dengan Serikat Pekerja. Serikat Pekerja memainkan peran yang signifikan. Pemerintah juga berperan penting dalam mengembangkan dialog sosial.

Poin 3. Memperbaiki lembaga dialog sosial bipartit dan tripartit

- Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha mengatakan bahwa untuk memperbaiki lembaga bipartit dan tripartit, diperlukan hal-hal sebagai berikut : (1) komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha; (2) kelompok-kelompok fokus, dimana para pihak yang terlibat dalam bipartit dan tripartit dapat lebih fokus pada suatu isu; (3) ketrampilan bernegosiasi dan berkomunikasi; dan (4) pemahaman pada hukum ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan.
- Seorang perwakilan dari Serikat Pekerja mengatakan bahwa saat ini belum ada LKS Tripartit sebagai struktur dialog sosial dari pusat sampai daerah di industri minyak dan gas. Secara umum, LKS Tripartit hanya membicarakan gaji, undang-undang, dan peraturan. Oleh karena itu, sangat diperlukan pengembangan LKS Tripartit di industri minyak dan gas. Selain itu, banyak perusahaan mendaftarkan LKS Bipartit di perusahaannya, dan banyak LKS Bipartit belum berfungsi dengan baik.
- Seorang perwakilan Pemerintah menyampaikan hasil penelitian yang dilakukan Depnakertrans mengenai kondisi hubungan industrial di Indonesia yang disusun dalam sebuah buku berjudul "Hubungan Industrial di Era Baru". Temuan utama dari penelitian tersebut yang berkaitan dengan LKS Bipartit antara lain: (1) kurangnya kesadaran untuk mendirikan LKS Bipartit di perusahaan; (2) Serikat Pekerja beranggapan LKS Bipartit akan mengambil alih hak dan wewenang Serikat Pekerja; (3) Serikat Pekerja beranggapan LKS Bipartit sebagai saingan dan alat dari perusahaan untuk membuat kebijakan yang menekan

kepentingan pekerja; (4) pengusaha beranggapan LKS Bipartit menambah beban administratif pengusaha. Sementara itu, temuan utama penelitian yang berkaitan dengan LKS Tripartit adalah: (1) Serikat Pekerja masih belum memahami sistem perwakilan dalam LKS Tripartit; (2) Serikat Pekerja perlulah mendukung LKS Tripartit; (3) Serikat Pekerja beranggapan Pemerintah harus melaksanakan semua hasil rekomendasi LKS Tripartit. Ia berharap Pemerintah menampung usul adanya LKS Tripartit di industri minyak dan gas.

- Seorang perwakilan dari Serikat Pekerja menyatakan perlunya dialog mengenai LKS Tripartit di industri minyak dan gas. Menanggapi hasil penelitian Pemerintah, ia menekankan pentingnya pendirian LKS Tripartit di industri minyak dan gas.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mempertanyakan peranan LKS Bipartit di perusahaan yang sudah mempunyai Serikat Pekerja. Yang dipersoalkan adalah, peran LKS Bipartit menjadi kurang signifikan ketika perusahaan sudah melakukan komunikasi dengan pekerja atau pengurus Serikat Pekerja melalui mekanisme yang sudah ada. Ia juga mengatakan tidak dapat mendirikan LKS Bipartit karena ada penolakan dari Serikat Pekerja.
- Perwakilan dari ICEM mengklarifikasi tentang fungsi dialog sosial. Dialog sosial memperlihatkan bahwa diskusi lebih efektif jika dilakukan secara kolektif dan terbuka apabila dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Dialog sosial dapat diadakan di semua tingkat, baik di tingkat pusat maupun di tingkat perusahaan. Dialog sosial dapat memainkan peran yang penting meskipun dalam LKS Tripartit dan LKS Bipartit. ICEM dapat membantu Serikat Pekerja dan pekerja untuk memperbaiki dialog antara pengusaha dan pekerja melalui training dan bantuan-bantuan teknis.
- Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha memberikan penjelasan singkat mengenai Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hakim dalam PHI diangkat dari 3 unsur, yaitu hakim karir, hakim ad hoc dari APINDO, dan hakim ad hoc dari pekerja. Dalam membuat keputusan hakim PHI mengacu Pasal 100 UU No. 2/2004 yaitu harus dipertimbangkan empat faktor: hukum, perjanjian, yurisprudensi, dan asas keadilan. Namun di pengadilan, pemahaman terhadap undang-undang dan peraturan masih kurang, baik dari sisi pekerja, pengusaha dan pengacara. Di industri minyak dan gas ada kelompok yang disebut Kelompok 2 yang membidangi masalah perselisihan hubungan industrial Mengenai PKB, ada perusahaan tidak mempunyai PKB sehingga dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasar pada peraturan perusahaan.
- Seorang perwakilan dari Serikat Pekerja mengatakan tidak ada data yang dapat menggambarkan kemajuan yang dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena PHI baru efektif sekitar 1 tahun. Ia menyangsikan kemampuan PHI karena tidak berbeda dengan mekanisme penyelesaian sebelumnya (P4D dan P4P) dari sisi waktu dan biaya. Menurutnya, menunggu pemutusan perkara yang diproses melalui PHI membutuhkan biaya lebih banyak.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengklarifikasi bahwa menurut UU.No. 2/2004 ada empat macam perselisihan, salah satunya adalah perselisihan yang berkaitan dengan hak-hak dasar pekerja. Dalam memproses perselisihan hubungan industrial, hakim selalu membuka kesempatan untuk berdamai kepada kedua belah pihak dalam setiap tahapan proses pengadilan.
- Seorang perwakilan Serikat Pekerja menjelaskan masalah-masalah yang timbul ketika perusahaan mengatur kondisi kerja berdasarkan peraturan perusahaan daripada Perjanjian Kerja Bersama. Banyak perusahaan yang beranggapan pembuatan peraturan perusahaan adalah hak prerogatif perusahaan untuk menetapkan kondisi kerja bagi pekerja dan tidak perlu melibatkan pekerja atau Serikat Pekerja.

-
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan bahwa peraturan perusahaan dibuat melalui perundingan antara manajemen, Serikat Pekerja, dan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja.
 - Seorang perwakilan dari organisasi pengusaha mengatakan dialog sosial perlu untuk diperkuat di industri minyak dan gas Indonesia, dan seharusnya melingkupi kalangan pekerja asing. Pertemuan Tripartit Nasional ini memberikan peluang untuk memperbaiki dialog sosial dengan cara membentuk semacam *focus group* atau pertemuan khusus untuk eksekutif ekspatriat/asing dalam rangka memberikan informasi, serta penjelasan dan pemahaman mengenai hukum dan peraturan di Indonesia dan perkembangan hubungan industrial. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan pada hukum di Indonesia.

Poin 4. Pengembangan kapasitas pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dalam rangka membangun hubungan industrial yang baik

- Seorang perwakilan Serikat Pekerja menyampaikan bahwa untuk meningkatkan pengembangan hubungan industrial yang baik, Pemerintah harus menyediakan pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan dan hubungan industrial bagi pekerja. Penting untuk membuat standar kompetensi kerja. Pemerintah harus meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan undang-undang. Pengusaha diminta untuk meningkatkan peran APINDO di industri minyak dan gas karena banyak yang tidak paham. Peningkatan kapasitas pekerja melalui pelatihan mengenai undang-undang ketenagakerjaan, peranan serikat pekerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan juga pelatihan untuk meningkatkan produktifitas.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan, untuk pembangunan kapasitas, diperlukan sosialisasi informasi hukum dan peraturan yang berlaku secara ekstensif kepada pengusaha dan pekerja. Namun karena adanya keterbatasan biaya hal tersebut. Ia mendukung usulan perwakilan organisasi pengusaha untuk meningkatkan kepedulian para eksekutif dan pekerja asing mengenai hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia.
- Perwakilan Pemerintah menyatakan bahwa Depnakertras mempunyai keterbatasan dana dalam mengadakan sosialisasi mengenai hukum dan praktek-praktek ketenagakerjaan. Namun Depnakertras mengadakan bimbingan teknis dan workshop yang tidak dipungut biaya.
- Perwakilan dari ICEM menjelaskan aktivitas yang akan dilakukan ICEM di Indonesia dalam rangka meningkatkan dialog sosial di industri kimia, tambang dan minyak serta gas. Sampai tahun 2008 ICEM akan mengorganisir pelatihan untuk anggota-anggotanya mengenai standar-standar internasional, seperti Prinsip-Prinsip Fundamental ILO, Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional, *Global Compact* PBB, dan standar-standar internasional keselamatan kerja. Selain pelatihan, ICEM akan mengadakan konferensi nasional mengenai dialog sosial, membentuk jaringan antar Serikat Pekerja di industri minyak dan gas, dan membentuk jaringan dialog sosial antara pengusaha dan pekerja di tingkat nasional dan internasional. Dialog sosial tidak hanya sekedar lembaga atau kondisi yang mengikat secara hukum, tapi dialog sosial lebih merupakan peluang bagi terciptanya lebih banyak dialog untuk membagi pengetahuan dan informasi.
- Seorang perwakilan Pemerintah menyatakan bahwa hubungan industrial yang baik akan tercapai kalau dijalankan sesuai dengan sistem, dan peran dari sarana-sarana hubungan industrial atau lembaga-lembaga hubungan industrial berfungsi secara optimal. Pemerintah berkewajiban untuk selalu menciptakan iklim yang kondusif untuk meningkatkan peran dan fungsi sarana-sarana atau lembaga-lembaga hubungan industrial dan mengembangkan dialog sosial di semua tingkat. Usulan pemerintah untuk meningkatkan kapasitas adalah: (1) melakukan penyuluhan atau sosialisasi hukum dan peraturan

ketenagakerjaan di bidang hubungan industrial; (2) mengadakan bimbingan teknis untuk membangun dialog sosial secara tripartit; (3) menyelenggarakan dialog interaktif di media, termasuk di televisi; dan (4) mengkaji hasil-hasil yang dicapai melalui sosialisasi, bimbingan teknis dan dialog interaktif yang telah dilakukan.

- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan bahwa dalam rangka membantu Pemerintah melakukan sosialisasi undang-undang ketenagakerjaan, pengusaha telah mengundang pembicara dari Depnakertrans ke perusahaan untuk sosialisasi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja atau Serikat Pekerja.
- Seorang perwakilan dari serikat Pekerja menekankan pentingnya penegakan hukum untuk menjamin hak-hak pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan adalah persyaratan hukum bagi pengusaha. Perusahaan harus mencari tahu apakah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja patuh pada undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Serikat Pekerja harus melakukan sosialisasi kepada pekerja mengenai peraturan perusahaan dan pekerja harus punya akses pada peraturan yang mengatur kewajiban dan hak kedua belah pihak.
- Seorang perwakilan Serikat Pekerja menyampaikan bahwa Pemerintah seharusnya tidak hanya berperan sebagai regulator, tapi juga menyediakan program-program pengembangan kapasitas, meliputi pelatihan, sosialisasi informasi, fasilitasi, advokasi, perlindungan Serikat Pekerja, dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis.
- Seorang perwakilan Serikat Pekerja menyampaikan bahwa koordinasi antar departemen-departemen terkait, yaitu antara Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Departemen Dalam Negeri masih lemah dan perlu ditingkatkan. Departemen-departemen yang terkait perlu menyelaraskan agenda kerja untuk mencegah konflik di tingkat administrasi yang lebih rendah.
- Seorang perwakilan Serikat Pekerja mengatakan ada penyimpangan-penyimpangan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan oleh perusahaan multinasional di bidang minyak dan gas. Misalnya, dalam perundingan pembuatan PKB perusahaan multinasional tidak mengakui keberadaan Serikat Pekerja. Ia mengkhawatirkan penyimpangan ini akan ditiru oleh perusahaan-perusahaan lain. Namun, ada contoh sebuah perusahaan multinasional yang mengizinkan pembentukan lima serikat pekerja di perusahaan tersebut. Kesadaran pentingnya komunikasi dan dialog sosial di pihak pengusaha dan pekerja masih rendah. Pertemuan Tripartit Nasional di industri minyak dan gas ini penting karena industri minyak dan gas sangat kompleks. Unsur-unsur tripartit dapat membantu mengatasi masalah-masalah seperti upah, produktivitas, dan masalah-masalah pelik lainnya.

Poin 5. Peran pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja untuk meningkatkan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berhubungan dengan hak-hak fundamental pekerja di industri minyak dan gas

- Seorang perwakilan Pemerintah menyampaikan bahwa peran pemerintah dalam rangka meningkatkan kepatuhan kepada hukum sudah diatur dalam Pasal 102 UU No. 13/2003. Peran Pemerintah adalah berkewajiban menetapkan kebijakan-kebijakan, memberikan pelayanan yang baik, menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dengan baik, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan, untuk meningkatkan kepatuhan pada undang-undang dan peraturan, diperlukan: (1) pola pembinaan terstruktur dalam hal hukum; (2) mengadakan dialog tripartit mengenai perkembangan-perkembangan hukum di Indonesia secara rutin; (3) Meninjau/

menghapus peraturan daerah (Perda) yang bertentangan dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan; dan (4) memperbaiki hirarki di bidang hukum yang tumpang tindih.

- Seorang perwakilan Serikat Pekerja menyampaikan bahwa untuk meningkatkan kepatuhan pada hukum dan peraturan diperlukan sosialisasi peraturan/hukum yang berlaku kepada masyarakat, menyediakan pelatihan atau pendidikan, mengadakan pertemuan untuk mencari pemecahan masalah, dan menyelaraskan kebijakan di tingkat pusat dan daerah.
- Seorang perwakilan dari Serikat Pekerja menambahkan ada beberapa hambatan dalam menerapkan undang-undang dan peraturan, misalnya ada peraturan yang tidak berjalan dengan baik di tingkat pelaksanaan. Selain itu, kemampuan dan pemahamannya di daerah baik mengenai perkembangan ekonomi maupun perkembangan peraturan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia masih kurang. Faktor budaya, misalnya paternalisme, juga mempengaruhi implementasi peraturan di tingkat perusahaan. Hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi dengan cara: (1) pelatihan, penyuluhan atau kursus penyegaran; (2) peningkatan akses Depnakertrans sampai ke dinas-dinas kabupaten/kota; (3) meningkatkan sosialisasi dan pertemuan antar departemen, baik antara tingkat pusat dengan daerah, maupun antar departemen, di tingkat daerah, nasional, maupun internasional; (4) mengadakan pertemuan antar sektor/industri untuk mencari solusi dari permasalahan yang sama; (5) mempertimbangkan budaya setempat yang dapat mempengaruhi pelaksanaan hubungan industrial. Fungsi LKS Bipartit sebagai forum konsultasi dan mencari kesepakatan bersama perlu ditingkatkan. Demikian pula perlu perbaikan LKS Bipartit dalam hal sumber daya manusia, pendanaan, mekanisme dan struktur organisasinya.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha mengatakan bahwa pengusaha ingin menyelesaikan semua masalah dengan cara yang sederhana dan mudah. Berdasarkan pengalaman, jika permasalahan melibatkan Serikat Pekerja akan menjadi lebih rumit, dibandingkan jika diselesaikan langsung dengan pekerja.
- Perwakilan dari ILO menanyakan apakah ada undang-undang dan peraturan yang mengharuskan pengusaha dan pekerja menegosiasikan pesangon dengan pekerja atau Serikat Pekerja.
- Seorang perwakilan organisasi pengusaha menjawab perusahaan menawarkan jumlah uang pesangon yang sesuai dengan ketentuan undang-undang. Dalam hal pemberian uang pesangon, perusahaan lebih memilih secara langsung bernegosiasi dengan pekerja yang bersangkutan. Mengenai hubungan industrial di industri minyak dan gas, pengusaha menghormati semua peraturan, termasuk peraturan hubungan industrial. Reformasi undang-undang ketenagakerjaan sedang berlangsung dan perkembangan ini memberikan peluang yang baik bagi semua pihak untuk memahami undang-undang yang relevan.
- Seorang perwakilan Serikat Pekerja mengatakan bahwa UU No. 13/2003 membuka peluang bagi pengusaha untuk bicara langsung dengan pekerja yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja. Hal tersebut adalah salah satu dari beberapa titik lemah dalam undang-undang yang ada yang menjadi penghambat terjadinya hubungan industrial yang baik.
- Seorang perwakilan Pemerintah menjelaskan bahwa ada pergeseran paradigma dalam hubungan industrial di Indonesia. Setelah reformasi tahun 1998, Pemerintah mengurangi perannya, seperti terlihat dalam lahirnya UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Serikat Pekerja mempunyai peran penting dalam pembentukan UU No. 2 tahun 2004. Namun telah terjadi pengurangan peran Pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut UU No. 2/2004, perselisihan hubungan industrial harus pertama-tama dilakukan di luar pengadilan, yaitu secara bipartit. Apabila secara bipartit gagal, perselisihan tersebut diajukan untuk diselesaikan oleh konsiliator atau arbiter. Pasal 102 UU No. 13/2003 menetapkan peran-peran Pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Peran Pemerintah adalah membuat kebijakan, memberikan

pelayanan, dan melakukan pengawasan. Peran Serikat Pekerja adalah menjalin kemitraan dengan pengusaha sehingga akan meningkatkan produktivitas untuk kemajuan perusahaan. Peran Asosiasi Pengusaha adalah mengembangkan bisnis sehingga bisa memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pemerintah juga harus mensosialisasikan informasi kepada masyarakat untuk meningkatkan pemahaman atas dampak dari suatu undang-undang atau peraturan. Pengawasan ketenagakerjaan dan desentralisasi yang tidak merupakan satu kesatuan komando oleh pusat pemerintah menjadi kendala terciptanya hubungan industrial yang baik. Pertemuan Tripartit Nasional ini memperbaiki pemahaman mengenai hak dan kewajiban unsur-unsur tripartit di Indonesia.

- Seorang perwakilan organisasi pengusaha menyampaikan faktor-faktor yang berpengaruh dalam memperbaiki hubungan industrial di industri minyak dan gas Pertama, perlu dimilikinya kerangka hukum yang baik. Kedua, jika sudah ada kerangka hukum yang baik dan diterapkan di industri minyak dan gas, peran penting apa yang harus dilakukan pengusaha dan Serikat Pekerja? Pengusaha dapat memainkan dua peran, yaitu mempunyai niat baik dan melaksanakan niat baik tersebut. Sebagai contoh, pengusaha mempunyai kemampuan untuk memastikan ijin pekerja sudah berjalan baik, mengadakan pelatihan, memberikan upah yang layak, dan sebagainya. Hal yang sama juga berlaku kepada Serikat Pekerja. Jika ada niat untuk bermitra dengan pengusaha, maka perlu dikembangkan kemampuan menjalin kemitraan. Namun, masih ada kelompok-kelompok pengusaha dan pekerja yang tidak mau melakukan hal-hal tersebut. Pertanyaannya, bagaimana Pemerintah dengan peraturan yang ada dapat mengatasi kelompok-kelompok yang tidak mau, misalnya dengan memberikan sanksi.

Sesi Penutupan

Seorang perwakilan Serikat Pekerja mengatakan, meski tidak representatif, Pertemuan Tripartit Nasional ini telah meningkatkan wawasan para peserta. Peningkatan pengetahuan dan kompetensi pekerja diperlukan dalam industri minyak dan gas.

Seorang perwakilan Serikat Pekerja mengatakan bahwa Pertemuan Tripartit Nasional ini mengungkap masalah-masalah dan praktek-praktek terbaik dalam hubungan industrial. Pertemuan juga telah menunjukkan juga bahwa undang-undang tidak dilaksanakan dengan baik. Website Pemerintah sangat bermanfaat, tetapi masih dirasakan sulit mengakses peraturan-peraturan menteri dan aturan pelaksanaannya. Kesempatan untuk mempelajari peraturan perundang-undangan sangat membantu serikat pekerja.

Seorang perwakilan Pemerintah menyampaikan bahwa Pertemuan ini menjadi awal perbaikan. Kertas kerja ILO masih banyak memiliki kelemahan tapi koreksi-koreksi yang akan dilakukan untuk memperbaikinya. Otonomi daerah berdampak pada hubungan industrial di Indonesia dan ia mengharapkan bantuan ILO untuk memperbaiki hubungan industrial di Indonesia.

3. Daftar Peserta Pertemuan Tripartit Nasional tentang Mengembangkan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial yang Baik Di Industri Minyak dan Gas Indonesia,

29-30 Oktober 2007, Puncak, Indonesia

Mr. Samesto Nitisastro, Human Resources and Administration Manager, PT Century Dinamik Drilling

Ms. Retna Pratiwi, Division of legal affairs and international cooperation, Depnakertrans (Ministry of manpower and transmigration)

Mr. Mochamad Alimuddin, Kasubdit Pencegahan PHI, Depnakertrans

Mr. Kuat Guntoro, Head workers organization section, Depnakertrans

Ms. Siti Junaedah AR, Kasubdit Perjanjian Kerja, Depnakertrans

Mr. Doddy Irawan, Manager Human Resources Services, Human Resources, IndoAsia Business Unit, Chevron

Mr. Yustinus Martyr Bukit, Chairman, PT Halliburton Indonesia Workers' Union

Dr. Hasan Saman, Advisor of Oil, gas and Mine Workings, Worker Union Federation of United-owned Enterprises

Mr. Sutari, Kasubid Perselisihan Hub. Industrial, Disnaker Prov. Kalimantan

Mr. Bambang Rudianto, Ketua Pengurus Komisariat FPE-SBSI, PT Fajar Bumi Sakti

Ms. Nikasi Ginting, Chairperson, Mining and Energy Federation

Mr. Bambang Surjono, General Secretary, FSP KEP

Mr. Sjaiful DP, Chairman, FSP KEP

Mr. Slamet Hari Mulyadi, Litbang, SP, FORKKAM, SP FORKKAM/CNOOC SES Ltd.

Ms. Twenty Febiana, Head of Industrial Relations, CNOOC SES Ltd.

Mr. F. Hari Prabowo, Coordinator Industrial Relations, CHEVRON

Mr. Koessoebagio, Industrial Relations Counsellor, Chevron – Riau

Mr. Bachtiar Said, Industrial Relation Manager, PT Thiess Contractors Indonesia (APINDO)

Mr. Hendrik Sumolang, Industrial Relations Mediator, Sudinakertrans Kodya Jakarta Utara

Mr. Gerhard M. Rumeser, Country Human Resources Manager, BP

Mr. Indra Gunawan, Industrial Relation and Welfare Manager, BPMIGAS

Mr. Ari Kartika Dewa, Head of Department Industrial Relations and Administration, Total E&P Indonesia

Mr. Dudy Hidayat, Judge, VICO Indonesia Supreme Court

Mr. Yoon Hyo-Won, Project Consultant, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)