

SECTORAL ACTIVITIES PROGRAM

Promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia

**Background paper for the national tripartite meeting
for promoting good industrial relations and social dialogue
in the oil and gas industries in Indonesia**

Ratih Pratiwi Anwar & Muyanja Ssenyonga

September 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.

WP. 254

SECTORAL ACTIVITIES PROGRAM

Promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia

Background paper for the national tripartite meeting for promoting good industrial relations and social dialogue in the oil and gas industries in Indonesia, 2007

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

Table of Contents

Preface	1
Introduction	3
1. Overview of the oil and gas industries in Indonesia	5
1.1. General review of Indonesia's oil and gas industries	5
1.2. Contribution of oil and gas industries to the national economy	6
1.3. Crude oil and natural gas reserves and production	8
1.4. Oil and gas companies operating in Indonesia	10
1.5. Workforce	10
1.6. Composition of workforce	12
1.7. Domestic and foreign workers	13
1.8. Workers' and employers' organizations	14
1.9. Legal frameworks regulating the oil and gas industries	15
1.10. Conclusion	16
2. Working conditions in the oil and gas industries in Indonesia	17
2.1. Overview of wages in the oil and gas industries	17
2.2. Wage levels	18
2.3. Wage systems	21
2.4. Working time arrangements	22
2.5. Corporate restructuring and its implications for working conditions	22
2.6. Fatal accidents	24
2.7. Training	25
2.8. Career paths	26
2.9. Conclusion	26
3. Fundamental workers' rights in the oil and gas industries in Indonesia	27
3.1. Legal frameworks concerning fundamental workers' rights in Indonesia, including in the oil and gas industries	27
3.2. Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions	29
3.3. Act No. 13 of 2003 concerning manpower	29

3.4. The right to strike	30
3.5. Contract work	31
3.6. Collective labour agreements (CLAs)	31
3.7. Labour disputes in the oil and gas industries	33
3.8. Strikes in the oil and gas industries	37
3.9. Industrial dispute resolution	39
3.10. Conclusion	41
4. The role of social dialogue in Indonesia	41
4.1. Benefits of social dialogue	42
4.2. Structure of social dialogue in Indonesia	43
4.2.1. Tripartite institutions	43
4.2.2. Bipartite institutions	44
4.3. Examples of social dialogue instrumentalities in Indonesia	45
4.4. Conclusion	46
5. Summary and suggested points for discussion	46
5.1. Summary	46
5.2. Suggested points for discussion	50

List of Tables:

Table 1. Contribution of oil and gas revenues to national revenues in Indonesia, 2001–2005
Table 2. GDP from the oil and gas industries in Indonesia, 2001–2005
Table 3. Oil and gas industries' contribution to Indonesia's foreign trade, 2000–2006 (US\$ million)
Table 4. Production of petroleum products in volume in Indonesia, 2001–2005
Table 5. Production of petroleum products and natural gas by volume in Indonesia, 2001–2005
Table 6. Crude oil and natural gas reserves in Indonesia, 2000–2005
Table 7. Number of production and non-production workers in the oil and gas industries in Indonesia, 2001–2005
Table 8. Number of production and non-production workers in the oil and gas industries in Indonesia, 2000–2005
Table 9. Number of domestic and foreign workers in the oil and gas industries in Indonesia, 2000–2005

-
- Table 10. Number of domestic and foreign workers in oil and gas refineries in Indonesia, 2000–2005
- Table 11. Major mergers and acquisitions in the oil and gas industries in Indonesia, 1997–2005
- Table 12. Fatal accidents in the oil and gas industries in Indonesia, 1970–2006
- Table 13. List of ILO Conventions ratified by Indonesia, 2007
- Table 14. Legal frameworks for fundamental workers' rights in Indonesia
- Table 15. Major industrial disputes in the oil and gas industries in Indonesia, 1999–2007
- Table 16. Major strikes in the oil and gas industries in Indonesia, 1999–2007
- Table 17. Number of strikes, mechanisms used to resolve them, hours lost and number of workers involved, Indonesia, 2006
- Table 18. Number of industrial relations institutions in Indonesia, 2005–2006

List of Figures:

- Figure 1. Evolution of employment in the oil and gas industries in Indonesia, 2000–2004
- Figure 2. Average monthly wages of production workers by selected sector in Indonesia, 2003–2004
- Figure 3. Average monthly salary of non-production workers by selected sector in Indonesia, 2003–2004

List of Boxes:

- Box 1. Recent labour disputes in the oil and gas industries in Indonesia

Preface

The Sectoral Activities Programme is managed by the Sectoral Activities Branch (SECTOR) within the Social Dialogue, Labour Law, Labour Administration and Sectoral Activities Department (DIALOGUE/SECTOR), Social Dialogue Sector of the ILO. Its objective is to promote social dialogue at the sectoral level and to facilitate the exchange of information among the ILO's constituents on labour and social developments concerning particular economic sectors. One of its means of action is practically oriented research on topical sectoral issues.

The particular characteristics of the various primary, manufacturing and service sectors account for the different form taken in them by issues such as globalization, flexible work organization, industrial relations, the implications of structural and technological change, trends in the number and nature of jobs, and the situation of special groups such as children and women workers. The Sectoral Activities Programme constitutes the principal ILO interface with its constituents at the sectoral level.

The Governing Body of the ILO in March 2007 adopted new directions for the Sectoral Activities Programme. Under the new guidance, the activities of the Sectoral Activities Programme are more constituents-driven than in the past. The ILO's sectoral approach will be improved in order to make its activities more meaningful to its constituents and better serve the ILO's four strategic objectives of: (1) promoting and realizing standards and fundamental principles and rights at work; (2) creating greater opportunities for women and men to secure decent employment and income; (3) enhancing the coverage and effectiveness of social protection for all; and (4) strengthening tripartism and social dialogue. The ILO will also encourage the incorporation of sectoral considerations into its general activities and into the Decent Work Country Programmes (DWCPs), and relate that work to the action programmes. To meet these goals, the Governing Body approved the Sectoral Activities Programme, which sets priorities through the creation of groupings of sectors and advisory bodies. Advisory bodies, composed of constituents and supported by the ILO, will review the content and types of sectoral activities in order to assist the ILO in its work with the Committee on Sectoral and Technical Meetings and Related Issues (STM) and the Governing Body.

The following advisory bodies are currently active within the Sectoral Activities Programme.

- Agriculture and forestry;
- Energy and mining;

-
- Manufacturing;
 - Infrastructure, construction and related industries;
 - Transport;
 - Private sector services;
 - Public services and utilities; and
 - Education and research.

The principal activities of the Sectoral Activities Programme are a mix of the development and undertaking of constituent-driven practical action programmes in various sectors in a number of countries, and the holding of international sectoral meetings that provide a forum for discussion and an exchange of views on current issues in the sector concerned. These activities are generally tripartite, with equal participation by governments, employers and workers. Where the government is the predominant employer, however, participation reflects this. From time to time, specialized meetings of experts are held. The outcome of most meetings is a set of agreed conclusions that serve as guidelines for policies and measures for dealing with the issues and problems in that sector – at the national level and by the ILO.

The Programme undertakes follow-up activities to these meetings and provides various forms of technical assistance, including the promotion of tripartite sectoral dialogue on priority labour issues at national level, and the provision of advisory services on sectoral labour issues. It also collects, analyses and disseminates technical sectoral information and carries out studies, such as this one, on issues of concern to particular sectors or groups of sectors.

The ILO hopes this paper will provide an opportunity to consider how industrial relations can be improved in the interests of both decent work and greater prosperity of the oil and gas industries in Indonesia.

Introduction

Oil and gas are essential components of modern, industrialized civilization, and as societies and economies grow, so do their oil and gas industries. The oil and gas industries have revolutionized human lives, improving our standard of living, and their products constitute building blocks at every level of production and consumption in the key sectors of economic life. A stable supply of oil and gas is needed to sustain the continued development of our economies. Both industries are highly capitalized. However, significant parts of their operations still rely on human input. Stable employer-employee relations are, therefore, critical to stable production and supply of oil and gas.

Oil and gas production and refineries in Indonesia have seen major developments in recent years as a result of both external and internal factors. Some external factors include waves of mergers and acquisitions of multinational oil companies, the increasing uncertainty of crude oil prices, and increasing pressure on the oil and gas industries to comply with laws, regulations and voluntary initiatives. Internal factors include administrative burdens stemming from changes in labour and employer-employee relations laws and a number of laws regulating the oil and gas industries. These external and internal factors have directly affected jobs and industrial relations within Indonesia's oil and gas industries, which common interests are shared by Government, employers and workers. Social dialogue is an important tool to foster good industrial relations and promote employment security in the oil and gas industries.

This paper has been prepared by Ratih Pratiwi Anwar, economist and researcher at the Center for Asia and Pacific Studies at Gadjah Mada University, and Muyanja Ssenyonga, visiting scholar to the Center. The aim of the paper is to provide an overview of the oil and gas industries in Indonesia and industrial relations within those industries. The paper will outline essential elements for good industrial relations. Among the subjects addressed by the paper are the positive contributions social dialogue can make towards promoting mutual respect, trust and confidence among social partners and governments in the oil and gas industries.

Chapter 1 of the paper presents an overview of the oil and gas industries in Indonesia, including production and reserves of crude oil and natural gas, the contribution of oil and gas to the national economy, employment, and employers' and workers' organizations. Chapter 2 deals with working conditions in the oil and gas industries, including wages, working time, health and safety at work, training and career development, and the impacts of industry restructuring on working conditions. Chapter 3 examines the status of basic workers' rights in Indonesia and their implications for the oil and gas industries. In Chapter 4, the benefits to be gained from good social dialogue and the development of social dialogue in Indonesia are discussed. Chapter 5 provides a summary of the paper and suggests points for discussion.

1. Overview of the oil and gas industries in Indonesia

1.1. General review of Indonesia's oil and gas industries

Indonesia has been known for many years as a country in South-East Asia which is blessed with significant crude oil and natural gas reserves. Indonesia reports crude oil reserves of 8.6 billion barrels, with proven oil reserves of 4.3 billion barrels and potential reserves of 4.3 billion barrels in 2005.¹ In 2005, Indonesia ranked twentieth among world oil producers, accounting for about 1.4 per cent of the world's daily production. Statistics from the Directorate General for Oil and Gas (MIGAS) of the Ministry of Energy and Mineral Resources show that crude oil production averaged 934,800 barrels per day (bbl/d) in 2005, down from 965,800 bbl/d in 2004.² Crude oil production had declined over the past few years. In its "Blue Print Energy Policy 2025", Indonesia revealed its intention of achieving crude oil production of 1.3 million bbl/d by 2009.³ In the face of falling oil production and slowing growth of natural gas production, Indonesia's energy policy gives priority to securing energy supply. The "Blue Print Energy Policy 2025" was announced in 2005 to delineate the measures through which Indonesia is trying to enhance energy supply security. These measures include diversifying energy sources, increasing the transparency of energy pricing, and improving energy efficiency.⁴

Most of Indonesia's proven oil reserves are located onshore, with the majority of Indonesia's oil fields situated in the central and western parts of the country. Recently, the focus of exploration has been moving to the frontier regions, particularly in eastern Indonesia. Sizable, but unproven, reserves may lie in the geologically complex, pre-tertiary basins of that part of the country.

Indonesia is abundant in natural gas. Indonesia's natural gas reserves are currently estimated at almost 190 trillion cubic feet (tcf), including proven natural gas reserves of 90.3 tcf. Most of the country's natural gas reserves are found offshore, and not all of these reserves are commercially viable. In 2004, Indonesia ranked thirteenth among the world's natural gas producers, and was the largest exporter of liquefied natural gas (LNG).⁵ However, MIGAS reports that natural gas production has been relatively stagnant over the past five years, standing at 8,179 million standard cubic feet per day (mmscfd) in 2005.

¹ US Embassy Jakarta, Petroleum Report Indonesia 2005–2006, June 2006, p. 12.

² Statistics from the Directorate General for Oil and Gas (MIGAS) of the Ministry of Energy and Mineral Resources of Indonesia, <http://www.esdm.go.id>

³ US Embassy Jakarta, 2006, p. 15.

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

Oil and gas refining is an important activity of the oil and gas industries. The Government of Indonesia owns all nine refineries in the country, which are operated by the state oil and gas company PT Pertamina. In 2004, their combined refining capacity was 1.06 million bbl/d. According to government figures, in 2004 Pertamina's refineries operated at an average of 95 per cent of their production capacity and produced nearly 1 million bbl/d. Indonesia's refining capacity has remained unchanged for more than a decade. Indonesia has become a net importer of oil and petroleum products since July 2004 because its refineries have not developed to a level sufficient to meet domestic consumption. As a result, around 30 per cent of its refined products were imported. The Ministry of Energy and Mineral Resources has estimated that Indonesia needs about US\$ 15 billion for the improvement of refinery facilities by 2009 in order to reduce the country's reliance on imported refined products.⁶

1.2. Contribution of oil and gas industries to the national economy

The oil and gas industries have been making a significant contribution to Indonesia's economic development. In fact, Indonesia's national revenues depend heavily upon the oil and gas industries, as demonstrated by Table 1. In 2001, government revenues from the oil and gas industries accounted for 34.59 per cent of total national revenues. However, the contribution of oil and gas revenues decreased sharply in 2002 and 2003, to 25.95 per cent and 23.57 per cent respectively.⁷ The contribution of the oil and gas industries to government revenues increased slightly in 2004–2005, however. Some of the major reasons for the drop in national revenues from the oil and gas industries in 2002 and 2003 were declining investment, a reduction in production because of maturing oil fields, and frequent production disturbances.⁸

⁵ US Embassy Jakarta, 2006, p. 32.

⁶ US Embassy Jakarta, 2006, p. 23–26.

⁷ US Embassy Jakarta, Petroleum Report Indonesia 2002–2003, March 2004, p. 13.

⁸ US Embassy Jakarta, 2006, p. 12.

Table 1. Contribution of oil and gas revenues to national revenues in Indonesia, 2001–2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Oil and gas revenues (billion rupiah (Rp))	104 142.64	77 480.07	80 464.40	108 205.64	137 675.75
- Tax revenues	23 101.69	17 469.07	18 962.54	22 946.61	34 975.99
- Non-tax revenues	81 040.95	60 011.00	61 501.86	85 259.03	102 699.76
Government revenues (billion Rp)	301 077.32	298 527.60	341 396.08	407 900.00	532 671.00
Ration of oil and gas revenues against government revenues (%)	34.59	25.95	23.57	26.53	25.85

Source: data on oil and gas revenue from MIGAS; data on the Government of Indonesia's revenue from Bank Indonesia (BI), *Indonesian Financial Statistics*, Vol. VIII No. 9, September 2006.

The oil and gas industries account for about 10 per cent of the gross domestic product (GDP) on average. Fluctuations in oil and gas production affect the share of GDP from the oil and gas industries. In 2001, the contribution of the oil and gas industries to GDP was 10.61 per cent. From 2002 to 2004, the percentage of GDP generated by the oil and gas industries declined to around 9 per cent. However, in 2005 the percentage increased to 11.07 per cent (see Table 2).

Table 2. GDP from the oil and gas industries in Indonesia, 2001–2005

	2001	2002	2003	2004	2005
GDP from oil and gas (billion Rp)	178 680	162 752	195 479	201 090	302 116
Total GDP (billion Rp)	1 684 281	1 863 275	2 036 352	2 273 142	2 729 708
GDP from oil and gas (%)	10.61	8.73	9.60	8.85	11.07

Source: BI, *Indonesian Financial Statistics*, Vol. VIII No. 9, September 2006

Indonesia has had a positive balance of trade in oil and gas over the past seven years (see Table 3). Exports of crude oil and natural gas have generated significant income. During the period 2000–2006, oil and gas exports accounted for 24 per cent of Indonesia's annual export revenue. Income from oil and gas exports fell in 2001 and 2002 as a result of a decline in the price of crude oil. Rising world oil prices since the second quarter of 2002 have led to increases in export revenues from the oil and gas industries. The export value of oil and gas has continued to increase, reaching US\$ 23.67 billion in 2006.

Table 3. Oil and gas industries' contribution to Indonesia's foreign trade, 2000–2006 (US\$ million)

	Exports(US\$ million)			Imports(US\$ million)		
	Oil and Gas	Total	Oil and Gas (%)	Oil and Gas	Total	Oil and 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

Source: BI, *Indonesian Financial Statistics*, Vol. VIII No. 9, September 2006

1.3. Crude oil and natural gas reserves and production

As stated above, oil and gas production in Indonesia has been declining since 2001 (see Tables 4 and 5). According to statistics from MIGAS, Indonesia's petroleum production (including condensate) decreased from 1.3 million bbl/d in 2001 to 1.06 million bbl/d in 2005. During the same period, natural gas production fluctuated. From 7,690 mmscfd in 2001, it peaked in 2003 at 8,644 mmscfd, before declining in 2004 and 2005 to stand at 8,179 mmscfd in 2005. The decline in natural gas production has been created by limited existing gas production capacity. The Tangguh LNG facility is anticipated to begin production in 2008, which is expected to increase Indonesia's gas production.⁹

Table 4. Production of petroleum products by volume in Indonesia, 2001–2005

Year	Petroleum (crude oil and condensate) (1 000 bbl/d)	Crude oil (1 000 bbl/d)	Condensate (1 000 bbl/d)	Growth in total production (%)	Growth in crude oil production (%)
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

Source: Directorate General for Oil and Gas (MIGAS), <http://www.esdm.go.id>

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

Table 5. Production of petroleum products and natural gas by volume in Indonesia, 2001–2005

Year	Petroleum		Natural gas	
	Production(1 000 bbl/d)	Growth (%)	Production (mmscfd)	Growth (%)
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

Source: Directorate General for Oil and Gas (MIGAS), <http://www.esdm.go.id>

Indonesia's oil and gas industries have confronted several crucial problems of decreasing oil and gas production. At present, oil and gas is being pumped mainly from maturing fields. Considerable investment in exploration to develop new wells has been lacking in recent years. Despite high crude oil prices since 2004, Indonesia has faced a decrease in investments in the oil and gas industries as a result of a number of uncertainties, including security issues, heavy taxation, unpredictability linked to the implementation of the new Act No. 22 of 2001 on oil and gas, and the ambiguity of the Government's position on developing the new wells or renewing contracts on existing wells.¹⁰ As a result, many multinational oil companies shelved their investment plans between 2002 and 2004.¹¹

In upstream activities, in order to increase the attractiveness of oil and gas investment in exploration and production, the Government has been revamping procedures for exploration and production contracts with foreign companies, and is also offering more attractive terms for exploration contracts, including simplified bidding procedures. Previously, foreign companies could only receive a concession by submitting an official tender. Under the new procedure, the Government accepts proposals from foreign companies without waiting for a formal bidding session.¹²

Data from MIGAS show that, over the past six years, Indonesia's oil reserves have continued to decline, standing at about 8.6 billion barrels in 2005. Oil reserves also decreased from about 9.7 billion barrels in 2002 to 8.6 billion barrels in 2005. Unless significant oil reserves are discovered, Indonesia's reserves may be exhausted within the next ten to 20 years.¹³ However, gas reserves are abundant and could be supplied for at least 62 years at the current consumption level. Gas reserves increased modestly during the period 2000–2005 to 190 tcf, with 99.7 tcf of potential reserves and 90.3 tcf of proven reserves at the end of 2005¹⁴ (see Table 6).

¹⁰ US Embassy Jakarta, 2004, p. 14.

¹¹ IPA and PWC, 2005, p. 24; US Embassy Jakarta, 2004, p. 14; US Embassy Jakarta, 2006, p. 12–13.

¹² US Embassy Jakarta, 2006, p. 14.

¹³ IPA and PWC, 2005, p. 25.

¹⁴ IPA and PWC, 2005, p. 26; US Embassy Jakarta, 2006, p. 32.

Table 6. Crude oil and natural gas reserves in Indonesia, 2000–2005

	Gas reserves (tcf)			Oil reserves (billion barrels)		
	Potential	Proven	Total	Potential	Proven	Total
2000	75.56	94.75	170.31	4.49	5.12	9.61
2001	76.07	92.1	168.17	4.66	5.1	9.76
2002	86.29	90.3	176.59	5.03	4.72	9.75
2003	86.96	91.17	178.13	4.4	4.73	9.13
2004	90.57	97.77	188.34	4.31	4.3	8.61
2005	99.7	90.3	190.0	4.3	4.3	8.6

Sources: statistics for 2000–2004 from Directorate General for Oil and Gas (MIGAS), cited in IPA and PWC (2005); data for 2005 cited from US Embassy Jakarta, 2006.

1.4. Oil and gas companies operating in Indonesia

Oil and gas production in Indonesia is highly concentrated on a number of multinational oil and gas companies. Data from MIGAS show that eleven major oil companies operate in Indonesia. Chevron is the largest of these, followed by Total, the China National Offshore Oil Corporation (CNOOC), Unocal, Exspan, ConocoPhillips, PetroChina, BP, Bumi Siak Pusako, VICO and ExxonMobil. The combined production of crude oil by these companies accounted for around 93 per cent of Indonesia's total crude oil production in 2004. Chevron controls about 46 per cent of total crude oil production.

Six multinational gas companies operate in Indonesia: Total, ExxonMobil, VICO, BP, Unocal and ConocoPhillips, combining to produce about 90 per cent of the Indonesia's total natural gas output in 2004. Total is the largest gas producer in Indonesia, accounting for 30 per cent of total gas production in 2004.¹⁵

1.5. Workforce

According to Indonesia's Central Bureau of Statistics of Indonesia (BPS), the evolution of the number of workers in the oil and gas industries in Indonesia showed fluctuations between 2001 and 2005 (see Table 7). The total number of workers, including production and non-production workers, dropped from 35,449 in 2002 to 32,393 in 2003. Several reasons explain this reduction in the workforce: the cancellation of a number of large investment plans in 2002;¹⁶ the voluntary resignation programmes of

¹⁵ US Embassy Jakarta, 2006, pp. 8, 12 and 32.

¹⁶ US Embassy Jakarta, 2004, p. 14.

companies such as Caltex Pacific Indonesia (CPI), which reduced its workforce by 1,133 in December 2003;¹⁷ and a number of mergers and acquisitions which took place in the oil and gas industries between 2000 and 2002.¹⁸

Table 7. Number of production and non-production workers in the oil and gas industries in Indonesia, 2001–2005

Year	Petroleum and natural gas mining companies (workers)	Growth (%)	Petroleum and natural gas refinery companies (workers)	Growth (%)	Total (workers)	Growth (%)
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

Note: The number of workers includes foreign workers.

Source: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2002 edition, 2003–2004 edition, 2004–2005 edition.

However, the number of permanent workers in the oil and gas industries saw an increase in 2004, with an annual growth rate of about 20 per cent from 32,393 in 2003 to 39,156 in 2004. Significant increases in crude oil prices since the second half of 2002 invited new investment and services, which resulted in the creation of permanent jobs.¹⁹ In 2005, the number of permanent workers decreased to 38,228, a drop of 2.37 per cent from the previous year. This was mainly due to the merger of Chevron and Unocal in August 2005 and completion of the acquisition of Novus Petroleum Limited by Indonesia's oil and gas company Medco Energi Internasional in August 2004.

According to data from BPS, it is estimated that, in 2005, the workforce in the oil and gas industries accounted for a mere 0.04 per cent of Indonesia's overall employment. According to data from MIGAS, direct employment in the oil and gas industries was estimated at about 308,000 at its peak in 2000. This figure decreased to about 300,000 in 2002, increasing again to 301,000 in 2004 (see Figure 1). According to a 2005 report by the International Petroleum Association (IPA) and PriceWaterhouseCoopers (PWC), it is estimated that Indonesia's oil and gas industries have potentially created as much as 37 times more indirect employment as direct employment.²⁰

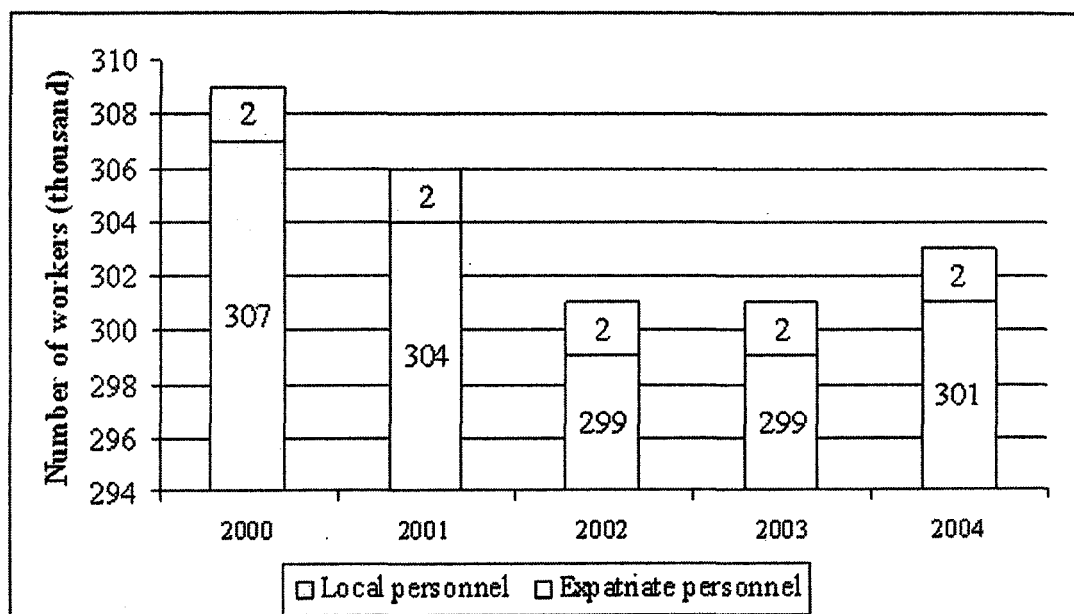
¹⁷ US Embassy Jakarta, 2004, p. 17.

¹⁸ US Embassy Jakarta, 2006.

¹⁹ IPA and PWC, 2005.

²⁰ IPA and PWC, 2005, pp. 30 and 45

Figure 1. Evolution of employment in the oil and gas industries in Indonesia, 2000–2004



Source: Directorate General for Oil and Gas (MIGAS), cited in IPA and PWC, 2005, p. 29.

1.6. Composition of workforce

According to data from BPS, the number of production workers has exceeded that of non-production workers over the past five years. Table 8 shows the evolution of employment in exploration, production and refineries between 2000 and 2005.

Table 8. Number of production and non-production workers in the oil and gas industries in Indonesia, 2000–2005

Year	Oil and natural gas and production			Oil and gas refineries exploration			TOTAL
	Production workers	Non-production workers	Subtotal workers	Production	Non-production workers	Subtotal	
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

Source: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004–2005 edition

* Provisional data.

1.7. Domestic and foreign workers

The oil and gas industries in Indonesia are dominated by Indonesian nationals (see Tables 9 and 10). Between 2000 and 2005, Indonesia workers accounted for over 95 per cent of overall employment in the oil and gas industries. Foreign workers in the oil and gas industries are mostly found in the production sector. In the refinery sector, from 2000 to 2003, foreign nationals made up no more than 0.1 per cent of the overall workforce, as a result of the Government's policy of restricting the number of foreign workers in the oil and gas industries. The employment of foreign workers in the oil and gas industries is regulated by BPMIGAS. BPMIGAS is the body authorized to issue work permits to foreign workers in the oil and gas industries, and foreign workers are only permitted to work under production sharing contracts.²¹

Table 9. Number of domestic and foreign workers in the oil and gas industries in Indonesia, 2000–2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
<i>Production workers</i>						
Domestic	10 654	12 340	12 194	10 706	13 443	12 969
Foreign	209	249	331	322	377	364
Subtotal	10 863	12 589	12 525	11 028	13 820	13 333
<i>Non production workers</i>						
Domestic	6 542	8 555	9 450	9 425	12 191	11 760
Foreign	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
Percentage of domestic workers (%)	98.18	97.89	97.50	97.74	97.90	97.90
Percentage of foreign workers (%)	1.82	2.11	2.50	2.26	2.10	2.10

* Provisional data

Source: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004–2005 edition

²¹ Work permit regulations were set out in May 2005 by BPMIGAS (an implementing body for oil and gas upstream operations established by Government Regulation No. 42 of 2002).

Table 10. Number of domestic and foreign workers in oil and gas refineries in Indonesia, 2000–2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
<i>Production workers</i>						
Domestic	7 901	8 679	9 166	7 891	NA	NA
Foreign	6	6	4	4	NA	NA
Subtotal	7 907	8 685	9 170	7 895	9 219	9 219
<i>Non-production workers</i>						
Domestic	4 545	4 783	4 072	3 895	NA	NA
Foreign	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
Percentage of domestic Workers	99.89	99.90	99.92	99.91	NA	NA
Percentage of foreign Workers	0.11	0.10	0.08	0.09	NA	NA

* Provisional data

NA = data not available.

Source: BPS, *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004–2005 edition

1.8. Workers' and employers' organizations

There are five oil and gas employers' organizations:

- the Indonesian Petroleum Association (IPA);
- the Association of National Oil and Gas Companies (Aspermigas);
- the Association of Indonesian Oil and Gas Exploration Companies (Asperminas);
- the Association of Indonesian Oil and Gas Drilling Contractors (APMI); and
- the Indonesian Gas Association (IGA).

These associations do not negotiate issues concerning the employer-employee relationship with workers' organizations. Some oil and gas companies are affiliated to the Employers' Association of Indonesia (APINDO), which is the only employers' organization in Indonesia with the capacity to represent employers' interests in negotiations with workers and their organizations on employer-employee relations.

The current structure of workers' organizations in the oil and gas industries is founded on Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions and Act No. 13 of 2003 concerning manpower. These Acts govern the formation of enterprise-based unions and industrial federations and confederations in the oil and gas industries. There are three sector-wide unions to which enterprise-based unions at privately-owned and publicly-owned enterprises may be affiliated:

- the Chemical, Energy and Mines Workers' Union (FSPKEP - SPSI), affiliated to the All Indonesian Workers' Union (SPSI);
- the Chemical, Energy and Mines, Oil & gas and General Workers Union Workers' Union (FSP-KEP), affiliated to the Confederation of Indonesian Trade Union (CITU); and
- the Mining and Energy Federation (FPE), affiliated to the Indonesia Prosperity Trade Union (SBSI).

There are also two other federations for unions at State-owned oil and gas companies may be affiliated: United Federation of Pertamina Trade Unions (*Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu* (FSPPB) and Federation of State-Owned Strategic Enterprise Workers' Unions (*Federasi Serikat Pekerja BUMN Strategis*).

Employees of the State-Owned oil and gas company Pertamina can join one of three workers' organizations at Pertamina: the Pertamina Trade Union (*Serikat Pekerja Pertamina*); the Workers' Forum (*Fortana*); and the United Federation of Pertamina Trade Unions (*Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu* (FSPPB)). The Serikat Pekerja Pertamina is affiliated to the Federation of State-Owned Strategic Enterprise Workers' Unions (*Federasi Serikat Pekerja BUMN Strategis*).²² Pertamina has around 18,000 employees and 23 workers' unions, 20 of which come under the umbrella of the FSPPB.²³

In Indonesia, the phrase *serikat pekerja mandiri* is used to denote an independent workers' union. For example, employees of CPI belong to an enterprise-based union called Chevron Indonesia's National Workers' Union (SPNCI). Although Indonesian law allows any enterprise-based union to freely affiliate itself to a higher organization, many enterprise-based unions at foreign-owned enterprises happen to be independent.

1.9. Legal frameworks regulating the oil and gas industries

Article 33 of Indonesia's Constitution of 1945 states that all natural resources in the soil and the waters of the country are under the jurisdiction of the State and should be used for the benefits and welfare of the people.

²² Information from Chairman of Serikat Pekerja Pertamina, 24 August 2007.

²³ State-owned strategic enterprises includes PT Telkom and PT Telkomsel (telecommunication), PT PLN (electricity), PT Pertamina (oil and gas), and PT Pembangkit Jawa-Bali (power generation). "FSP BUMN Strategis Tolak SLJJ", 20 September 2004, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0904/20/0506.htm>. State-owned strategic enterprises includes PT Telkom and PT Telkomsel (telecommunication), PT PLN (electricity), PT Pertamina (oil and gas), and PT Pembangkit Jawa-Bali (power generation).

The oil and gas industries are regulated by Act No. 44 of 1960 concerning oil and gas and Act No. 8 of 1971 concerning Pertamina. In October 2001, the new Act No. 22 of 2001 concerning oil and gas was passed by Parliament. The new Act allows for deregulation in the upstream and downstream sectors by 2004 and 2006 respectively. The Act provides for two new, independent agencies to take over Pertamina's upstream and downstream regulatory functions. These are the Upstream Oil and Gas Supervisory Agency (BPMIGAS), established in July 2002, and the Downstream Oil and Gas Supervisory Agency (BPHMIGAS), created in December 2002.

Private oil and gas companies have tried to penetrate the newly opened downstream energy sectors, including the processing, transportation, storage and distribution of oil and gas fuels in Indonesia. Private energy firms are also keen to produce petroleum products. However, these companies were confined to narrow niches because Pertamina took measures to preserve its market dominance and the Government extended Pertamina's exclusive role to the distribution of subsidized fuels, which account for about 80 to 90 per cent of domestic fuel consumption.

In October 2005, the Government issued regulations that limit the engagement of private companies in downstream business activities. Foreign companies wishing to operate fuel stations in Indonesia had to choose one of several available schemes. Such schemes cover the ownership of fuel stations, the requirement to have local partners, and the choice of petroleum products sold. In addition, only 20 per cent of a foreign-owned fuel station's total merchandise may consist of its own products, with the remaining 80 per cent supplied by Pertamina. Moreover, to distribute petroleum products, foreign companies must operate across Indonesia and are not allowed to restrict their distribution to one region. Deregulation of Indonesia's downstream oil industry has resulted in limited opportunities for private companies. However, a more competitive environment will develop by 2010, when regulations on retailing and refining energy products will have eased.²⁴

1.10. Conclusion

Indonesia's oil and gas industries are integral parts of the global oil and gas industries. Developments in the oil and gas industries in Indonesia are closely related to events taking place in the industries at global level. Investments made by large, multinational oil companies have enormous impacts on employment in the oil and gas industries in Indonesia. Laws and regulations have significant implications for the oil and gas industries in particular. In this regard, the most important act to be passed

²⁴ US Embassy Jakarta, 2006, p. 6 and 8.

recently has been Act No. 22 of 2001 concerning oil and gas. Until this Act was promulgated, there were no laws or regulations promoting long-term investments in either industry, which resulted in several multinational oil companies shelving a number of investment plans in 2002 and 2004.²⁵ Reduced investment in Indonesia's oil and gas industries negatively affected employment in those industries. In addition, corporate structural changes, mainly resulting from mergers and acquisitions, had an adverse effect on employment in the oil and gas industries.

2. Working conditions in the oil and gas industries in Indonesia

The oil and gas industries offer some of the best wages and working conditions in Indonesia. A survey conducted by *Warta Ekonomi* magazine in 2005 shows that two large oil and gas companies in Indonesia are among the top ten companies in terms of wages and working conditions. At Pertamina, after working for five years as a supervisor, one employee reported that he has his own house and car. Another employee, an accountant, said that she receives more than Rp 5 million (US\$ 508.65) a month, plus fringe benefits which include medical insurance. According to the survey, 22.16 per cent of respondents employed by Pertamina stated that it was an ideal company for employees, thanks to its high wages; 33.74 per cent described it as a "stable company"; and 15.57 per cent said it offered good amenities and workers' welfare facilities.²⁶ When the same survey was administered to employees of CPI, 33.12 per cent of respondents said that CPI was an ideal company thanks to high wages, 32.47 per cent said it had a "good company" image; and 11.69 per cent appreciated the career development offered by the company. Entry-level workers at CPI receive basic salary of between Rp 7 million and Rp 11 million (between US\$ 712 and 1,119) per month, higher than the standard wage in the oil and gas industries.²⁷

2.1. Overview of wages in the oil and gas industries

In the oil and gas industries in Indonesia, wages are decided at company level. There is no sectoral negotiation in either industry. This is because oil and gas companies wish to set their wages at a level competitive with those of other companies in order to attract well-qualified people. Oil and gas companies are likely to keep information on wages confidential so that they can exercise control over how wages are determined. However, wages for contract workers are likely to be set at a low level. In particular,

²⁵ US Embassy Jakarta, 2004, and 2006, p. 13.

²⁶ *Warta Ekonomi*, January 2007.

²⁷ *Warta Ekonomi*, January 2007.

wages of production and maintenance workers are likely to set no higher than the level of statutory minimum wage. According to the Chairperson of FS-KEP, contract workers in the oil and gas industries are paid only the legal minimum wage, and overtime, bonuses, pensions, social security, workers' health compensation, insurance and other benefits, which are all payable to regular employees, are not paid.²⁸

Among current good practices in the oil and gas industries are: (i) the payment of wages in cash; (ii) the payment of allowances in cash; (iii) the fact that wage scales are decided fairly, based upon workers' job tenure, expertise, and skill level; (iv) the fact that bonuses, benefits and overtime pay are based on actual performance; and (v) the fact that wage adjustments made in accordance with inflation rates are based on negotiations between employers and trade unions.²⁹ Stringent wage policies for the oil and gas industries are set out in law. Employers must comply with Act No. 13 of 2003 concerning manpower, which aims to provide oil workers with decent wages. This Act stipulates that workers should be paid more than the legal minimum wage, and should receive additional amounts in accordance with their grade, position, seniority, education and qualifications, and competencies. The Act also stipulates that companies must review workers' wages in line with increases in productivity and profits.

2.2. Wage levels

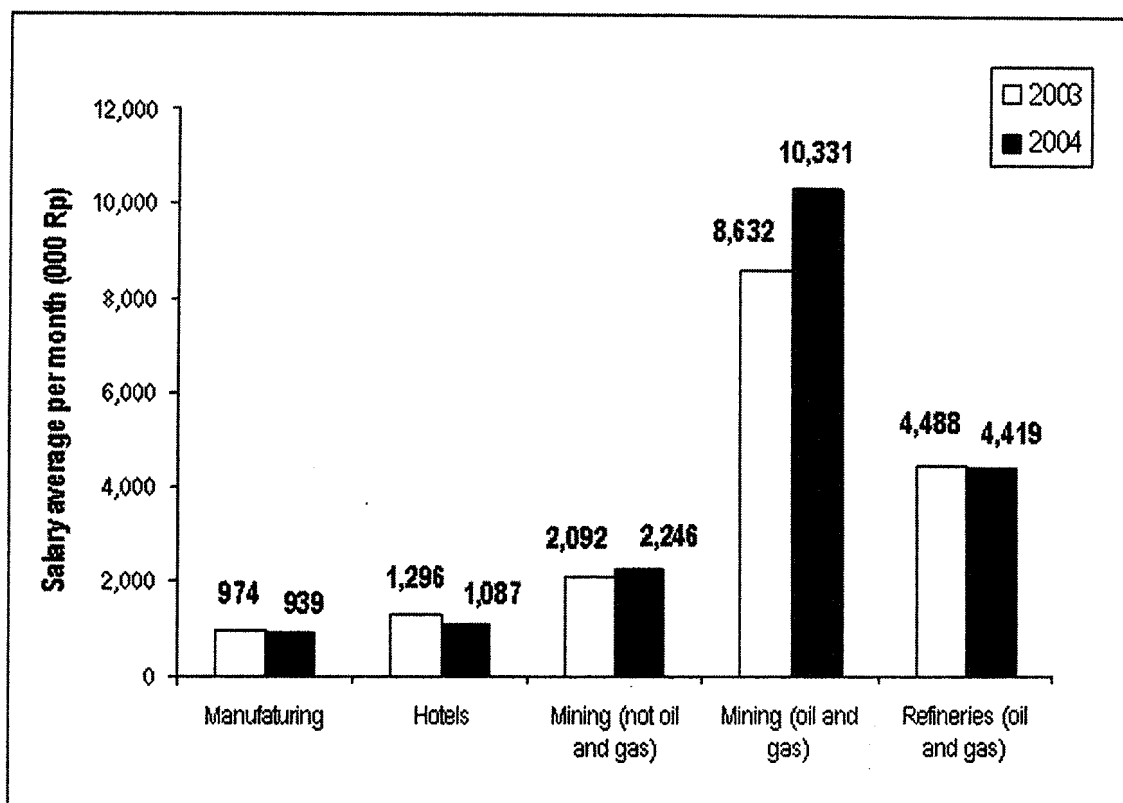
Wage levels for workers in the oil and gas exploration and production sector are overwhelmingly higher than in other economic sectors, such as the manufacturing, hotel, and even mining sector (see Figure 2). In 2004, production workers in the oil and gas industries earned Rp 10.3 million (US\$ 1,180.72) per month, around ten times more than workers in the manufacturing and hotel sectors.³⁰

²⁸ Interview with the Chairperson of FSP-KEP, D.P. Sjaiful, 27 April 2007.

²⁹ Information received from a CPI employee on 28 August 2007; BPS, Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas, 2004–2005 edition, p. 9.

³⁰ BPS, Wage Structure Statistics 2004–2005 and Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas, 2004–2005 edition.

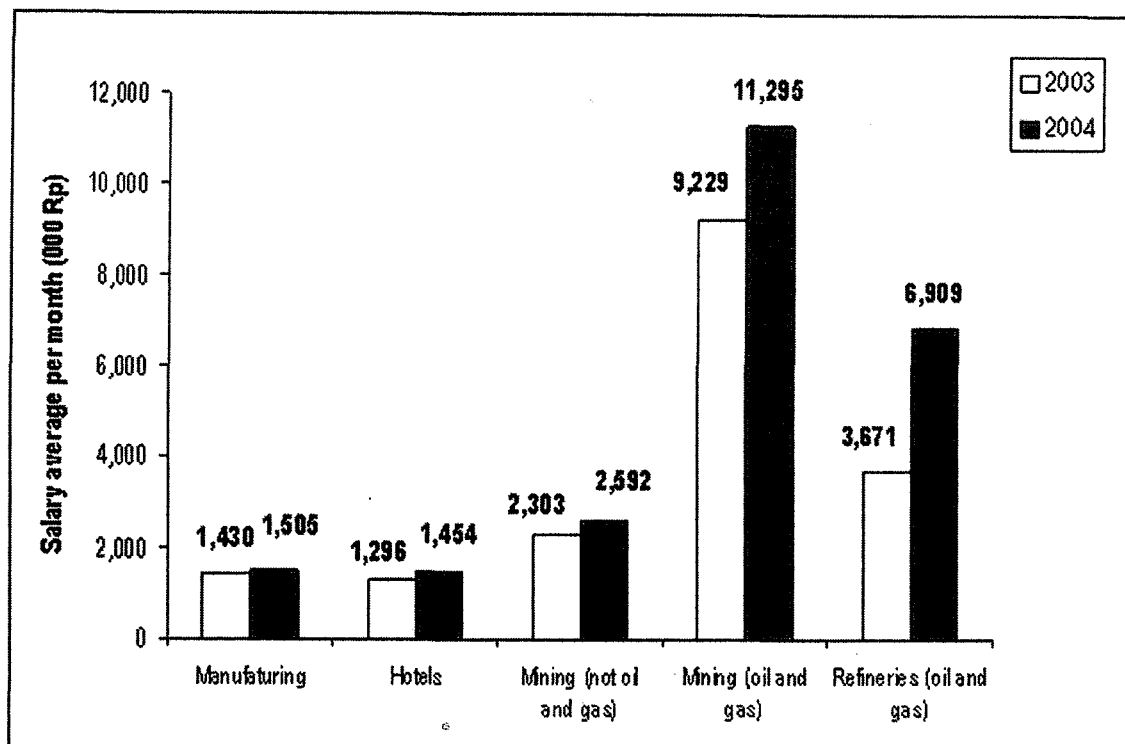
Figure 2. Average monthly salary of production workers by selected sector in Indonesia, 2003–2004



Source: BPS, *Wage Structure Statistics 2004–2005* and *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas*, 2004–2005 edition.

Similar trends are observed in the salaries of white-collar workers in the oil and gas industries. In 2004, non-production workers in the oil and gas exploration and production sector earned around Rp 11.3 million (US\$ 1,216.36) per month, seven times more than workers in the manufacturing and hotel sectors (see Figure 3).

Figure 3. Average monthly salary of non-production workers by selected sector in Indonesia, 2003–2004



Source: BPS, *Wage Structure Statistics 2004–2005* and *Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas, 2004–2005* edition.

Between 2003 and 2004, a significant wage increase was observed. The liberalization of downstream activities in the oil and gas sectors drove both industries to recruit well-qualified workers, which pushed up wages throughout the industries. Wage increases are related to a lack of skilled workers in the global oil and gas industries, as can be seen from the wages paid to geologist-geophysicist-engineers (GGEs). Many multinational oil and gas companies wish to increase their production in the next few years, as crude oil prices increase worldwide. As a result of the limited supply of these skilled workers in the global labour market, Indonesian GGEs are recruited to Saudi Arabia, Malaysia, and other part of the world. Similar trends can be observed in other professional categories of workers in the oil and gas industries.³¹

³¹ Information received from Rovicky, a senior geologist, 10 April 2007.

2.3. Wage systems

Generally, wages in the oil and gas industries are determined on the basis of several elements, such as the statutory minimum wage, average wages in the industries, and the human resources strategies adopted by each oil company. Seniority, grade and position are also taken into consideration in setting wages for regular workers. In addition to the basic wage, workers are entitled to various allowances, which are determined by, among other things: (i) competence; (ii) experience; (iii) seniority; (iv) areas of work; and (v) level of responsibility.

Contract workers are considered as part-time workers under Indonesian law. There are two kinds of contract workers: white-collar contract workers and blue-collar contract workers. Blue-collar contract workers are supplied by third-party employment agencies. They receive only basic wages, which are set at the level of the statutory minimum wage. Some companies oblige the employment agencies with which they work to give contract workers the same benefits as permanent workers.³² However, in general, different compensation systems exist for contract workers or part-time workers and permanent workers. This has led to a welfare gap between part-time and permanent workers.

Recently, there has been an important development with regard to decent wages in the oil and gas industries. The Indonesian Seafarers' Association (KPI) urged the Government of Indonesia to comply with the ILO's core labour standards in the oil and gas extraction sector, in order to protect more than 2,000 uncertified, underpaid workers on offshore oil and gas exploration sites in Indonesia. These core labour standards need to be respected so as to ensure the safe operation of offshore rigs and vessels. The KPI further argued that working conditions should be determined in accordance with the international standards set by the Offshore Petroleum Industry Training Organization (OPITO).

The Chairman of the KPI said that many Indonesian workers employed on offshore exploration sites had been replaced by expatriates. These Indonesian workers lacked internationally recognized certificates of competence. As a result, Indonesian workers working on the Langsa offshore rig are paid between US\$ 280 and US\$ 1,000 per month, while certified expatriates with the same competence are paid between US\$ 1,800 and US\$ 6,200. The main reasons for this discrepancy are twofold. First, no approved mechanism to certify competence has been established in Indonesia. The Government has failed to ensure the constant maintenance and upgrading of the competence certification system for Indonesian oil and gas workers. Meanwhile, the National Work Competence Standards have become a *de facto* standard of job competence in the industries. Second, foreign oil and gas companies are not willing to invest the resources necessary to improve the competence of Indonesian workers. A lack of training prevents Indonesian oil and gas workers from obtaining well-paid jobs.³³

³² Information received from CPI employee on 28 August 2007

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

2.4. Working time arrangements

Official statistics on working time arrangements in the oil and gas industries are not available. Our examination on working time in the industries is therefore based on information provided by oil and gas workers. According to an employee of CPI, working time in the oil and gas industries differs between office workers and onshore/offshore workers. In office/administration positions, the working week is set at 40 hours.

However, 24-hour shifts are the norm in onshore and offshore production work. CPI, for instance, applies a 14-day rotating work shift system for production workers, alternating between onshore and offshore. One employee at CPI stated that oil and gas companies normally set a work rotation called “3:2” (three weeks on duty followed by two weeks off duty), or “1:1” (one week on duty followed by week off duty). If worksites are located in extremely remote areas, workers are likely to stay on the sites longer: workers work for six weeks, followed by two weeks off duty (“6:2”),³⁴ In 2003, CPI changed the working time arrangements for oil field workers from “10:5” (10 days on duty and 5 days off, working a 12-hour shift) to “5:2” (5 days on duty and 2 days off, with a 12-hour shift).³⁵

Oilfield workers have two breaks per day: one to coincide with a mealtime and the other during a shift of work. Office workers take a one-hour lunch break.

It is reported that working hours are relatively long in the oil and gas industries, where average weekly working hours exceed 50 hours. This contravenes Ministry of Manpower and Transmigration Decree No. Kep.234/MEN/2003 concerning work and rest periods in the energy and mineral resources sector in certain regions, which states that weekly working hours should not exceed 40 hours. Overtime work is more common among contract and part-time workers than permanent workers. In some cases, overtime premiums differ between offshore and onshore workers.³⁶

2.5. Corporate restructuring and its implications for working conditions

The oil and gas industries in Indonesia form an important part of the global oil and gas industries. They are therefore directly affected by events in the global oil and gas businesses. The effects of the globalization of the oil and gas industries can be seen in several ways in the oil and gas industries in Indonesia.

³⁴ Information received from CPI employee on 30 January 2007.

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

³⁶ Information from Rovicky, a senior geologist, 24 May 2007.

First and foremost, Indonesia's oil and gas industries have been significantly affected by mergers and acquisitions since 1997, some of which have involved major players in the industries (see Table 11). One of the most serious issues is job loss, since mergers and acquisitions often result in massive layoffs. One such notorious case was the 2003 Chevron–Caltex merger that led to at least 3,000 workers being made redundant in Indonesia alone.

Second, mergers and acquisitions in the oil and gas industries have created serious problems in employer-employee relations. These centre in particular on severance payments, social security, and the application of collective agreements in the new entities. Act No.13 of 2003 concerning manpower guarantees that collective labour agreements shall continue to apply even in the event of mergers or acquisitions. If multiple collective labour agreements exist before a merger or acquisition takes place, the one which offers the best terms for workers takes precedence.

Third, mergers and acquisitions have a significant impact on trade unions. The merger of different companies should arguably create larger and stronger trade unions. However, that is rarely the case. Instead, mergers and acquisitions often create inter-union confrontations, which prevent trade unions from strengthening workers' organizations. In addition, trade union activists are often victimized as a result of mergers and acquisitions because of employers' hostilities towards trade unions.

Table 11. Major mergers and acquisitions in the oil and gas industries in Indonesia, 1997–2005

Year	Merger	Acquisition
1997	Ocean Energy and Seagull to form Ocean Energy Inc. (June)	
1998	British Borneo and Hardy to form British Borneo Oil and Gas Plc (Oct.)	
1999	Exxon and Mobil to form ExxonMobil Corp (Nov.)	
1999	El Paso and Sonat to form El Paso Energy Corp (Oct.)	
1999	Total and Fina to form TotalFina (June)	
1999	Lasmo and Monument to form Lasmo Plc (June)	
1999	Santa Fe and Snyder to form Santa Fe Snyder Corp (May)	
1999	Nisseki and Mitsubishi Oil Co. to form Nisseki Mitsubishi Abushild (Apr.)	
1999	Kerr McGee and Oryx to form KerrMcGee Corp (Feb.)	
1999	BP and Amoco to form BP Amoco Plc (Jan.)	

2000	TotalFina and Elf to form TotalFinaElf Sam (Feb.)	Maple/Matrix takes over GFB Resources (Langsa) (Jan.)
2000	BP Amoco and Arco to form BP (Apr.)	Singapore Petroleum Company Ltd takes over LL & E Indonesia (Jan.)
2000	Santa Fe Snyder and Devon to form Devon Energy Corp (Aug.)	Agip takes over British Borneo (May)
2000		Fortune (Indo Pacific) takes over GFB Resources (Java) Ltd (July)
2000		Canadian Natural Resources takes over Ranger Oil (July)
2000		Husky Oil Ltd takes over Renaissance energy (Aug.)
2001	Chevron and Texaco to form ChevronTexaco (Sep.)	
2002	Conoco and Phillips to form ConocoPhillips (Sep.)	PetroChina takes over Devon Energy (Apr.)
2002		CNOOC takes over YPFMaxus (Jan.)
2002		Conoco takes over Gulf Indonesia Resources (July)
2004		Medco Energi takes over Novus Petroleum (Aug.)
2005	Chevron and Unocal (Aug.)	

Source: US Embassy in Jakarta, 2006

2.6. Fatal accidents

Occupational safety and health is a priority for oil and gas companies. For example, BPMIGAS and firms employing workers on production sharing contracts emphasize their efforts to ensure workers' safety in oil and gas operations. They consider that safe working conditions have been fairly well established in their companies. The numbers of fatalities and non-fatalities in the oil and gas industries in Indonesia, according to BPMIGAS, are relatively low. According to BPMIGAS, the period 2002–2004 saw one fatality, six accidents leading to lost days, 57 accidents not leading to lost days, 247 cases requiring first aid, and seven casualties resulting from fire and other causes.³⁷ However, serious accidents still occur in the oil and gas industries, as shown in Table 12.

³⁷ BPMIGAS, BPMIGAS Performance Report 2002–2004, <http://www.bpmigas.com/Laporan-2002-2004.asp>

Table 12. Fatal accidents in the oil and gas industries in Indonesia, 1970–2006

No.	Year	Accident location and company involved	Type of blowout Accident
1	1970	Mangunjaya-ASAMERA	Blow Out
2	1975	JTB-44-Pertamina	Crater in relief well
3	1981	Paluh Tabuhan-29 Pertamina	Oil rig caught fire, collapsed and crashed causing death of one employee
4	1984	PSJ-1	Loss, kick and blowout
5	1984	Bekapai-7-Total	Crater; platform supporting seven wells caved in
6	1992	CMB-10 Pertamina	Explosion of Rig N80-UE, caused by blowout
7	1996	JTB -201 in Jatibarang CK-18 Karang Ampel	Blowout
8	1997	Kuala Simpang	Blowout caused by gas kick, followed by mudflow
9	1997	ATAKA-E Unocal	Offshore blowout
10	2000	KE-5E KODEKO	Well blowout
11	2001	Randublatung	Gas well blowout
12	2002	MBU-04	Underground blowout, forming a crater
13	2002	Tunu E-5 K1-TOTAL	Gas blowout, blowing away the Swambarge Rig platform
14	2004	Rajawali-1 ENI Muara Bakau	Well blowout
15	2004	MSBY-01 KONDUR	Oil well blowout
16	2006	BJP-1 Lapindo Brantas Inc	Underground water and mud blowout
17	2006	Sukowati-5 PetroChina	Gas kick

Source: www.jatim.go.id

2.7. Training

There is a close link between training and career development. Once workers have been recruited by the oil and gas companies, they are given initial training. They subsequently receive on-the-job training, under the supervision of an experienced employee, to enhance their general knowledge of safety, health, environmental issues, and the fundamentals of the oil and gas industries. The next phase involves enhancing specific capabilities and competence for specific tasks such as field engineering. On recruitment, a geophysicist undergoes a two-year comprehensive training programme, which includes a number of courses on safety and health, the environment, research, rock analysis on oil wells, and magnetic and gravitational potential field data analysis. Additional training in specific areas is encouraged, and usually combines on-the-job

and off-the-job training. Overseas training is common practice for the highly qualified workers, such as GGEs. This is a strategy employed by companies with the aim of retaining well-qualified workers.³⁸

Requirements for worker training are set out Act No. 13 of 2003 concerning manpower. Under this Act, employers are responsible for improving and developing their employees' competences (section 12:1). The Act also guarantees the right of workers to receive in-service training, stating that every worker shall have an equal opportunity to receive training in their area of work (section 12:3). Furthermore, the Act requires that training should be provided at government job training institutes and/or private training institutes which have been certified by the competent authority (section 13). The Act promotes employers to offer their employees training. However, the law recognizes an exception. The explanatory note of the law states that the administration of job training shall be adjusted to the needs of, and available opportunities at, each company, in order that company activities shall not be disrupted.

2.8. Career paths

Career paths in the oil and gas industries enable workers to choose how their careers will develop towards the higher levels of their various professions. For example, in the area of geology, a worker could be promoted first to junior geologist, then to geologist, senior geologist, staff geologist/chief geologist, geology manager, exploration manager, vice-president, and subsequently to general manager. However, in reality, not all geologists can become general managers. Many of them choose instead to become highly specialized within their field. For example, geologists reaching the apogee of their profession often become senior supervisors, such as geological advisers or senior geological advisers.³⁹

2.9. Conclusion

Laws and regulations in Indonesia offer a good framework for improving workers' safety and working conditions in the oil and gas industries. However, some problems are recognized in the implementation of those laws and regulations. Some laws have serious loopholes which often work in favour of employers. Although there are laws requesting employers to provide workers with adequate training, many Indonesian oil and gas workers are less likely to receive training which is a prerequisite for higher pay, based on internationally accepted professional certification. The full implementation of all laws and regulations is required if wages and working conditions in the oil and gas industries are to be improved.

³⁸ Information from Rovicky, a senior geologist, 5 April 2007.

³⁹ Information from Rovicky, a senior geologist, 18 April 2007.

3. Fundamental workers' rights in the oil and gas industries in Indonesia

3.1 Legal frameworks concerning fundamental workers' rights in Indonesia, including in the oil and gas industries

Table 13 shows those ILO Conventions which have been ratified by Indonesia, as at 31 August 2007.

Table 13. List of ILO Conventions ratified by Indonesia, 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.

The legal frameworks underlying workers' rights in the oil and gas industries are provided by three major laws: Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions; Act No. 13 of 2003 concerning manpower; and Act No. 2 of 2004 concerning industrial relations disputes settlement. These are summarized in Table 14.

Table 14. Legal frameworks for fundamental workers' rights in Indonesia

Title of Law	Implementing Regulations	Description
Act No. 21 of 2002 concerning trade unions/labour unions		The rights to organize and bargain collectively are protected in various sections of this Act: (1) a minimum of 10 workers needed to establish a union; (2) unions shall be free, open, independent and democratic; (3) no parties are allowed to interfere in internal union affairs; and (4) only court decisions can suspend or disassociate union activities.
Act No. 13 of 2003 concerning manpower	Minister of Manpower and Transmigration Decree No.16/MEN/2001	Stipulates procedure for registering workers' unions
	Minister of Manpower and Transmigration Decree No.201/MEN/2001	Stipulates representation in industrial relations bodies
	Minister of Manpower and Transmigration Decree No. Kep. 255/MEN/2003	Stipulates the formation and membership of bipartite institutions
	Minister of Manpower and Transmigration Decree No. Kep. 48/MEN/IV/2004	Regarding fundamental rights of workers, articles of the Act covers: (1) the principle of non-discrimination on any grounds in employment relations; (2) negotiation of collective labour agreements; (3) rules on employment termination; and (4) rules on strikes and lock-outs.
	Minister of Manpower and Transmigration Decree No. Kep. 255/MEN/2003	Stipulates company regulation and procedures for concluding and registering collective labour agreements
Act No 2 of 2004 concerning industrial relations disputes	Minister of Manpower and Transmigration Decree No. Kep. 255/MEN/2003	Stipulates functions, procedure, membership composition, and term of service of bipartite institutions
	Government Regulation No.8 of 2005	Stipulates functions, membership and composition of tripartite institution at national, provincial, district/city and sectoral levels.
Act No 2 of 2004 concerning industrial relations disputes		The law provides for three ways of resolving industrial disputes: (a) bipartite negotiations; (b) alternative dispute resolutions: mediation, conciliation, and settlement arbitration; and (c) industrial court.

Source: the various laws and regulations concerned.

3.2. Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions

Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions upholds the fundamental rights of workers in the oil and gas industries to form and join trade unions of their own volition and to bargain collectively. The Act defines the objectives of trade unions and trade union federations or confederations as promoting workers' interests and improving their welfare. The importance of this Act is that it allows workers to create more than one trade union at a single enterprise, provided that each union has a minimum of ten members. This provision has enhanced workers' choice, thereby fostering workers' aspirations, and strengthened the role of trade unions in industrial relations and dispute resolution. In the course of legitimate trade union activities, the law proscribes all forms of anti-union activities.

The Act also stipulates who may join a trade union. Section 15 restricts certain workers from joining trade unions because of potential conflicts of interest arising from their position within companies if they were to engage in union activities. Workers who are excluded from becoming trade union members include managers, foremen and supervisors.

Section 4 of the Act sets out the functions of trade unions, including, but not limited to, negotiating collective labour agreements with management on behalf of workers; resolving grievances and disputes; representing workers in labour related-issues; fostering harmonization to promote fair industrial relations; and protecting workers' interests and rights. Trade unions represent the interests of workers, and may plan and carry out strike actions in defence of those interests.

Act No. 21 of 2000 regulates procedures for the registration of trade unions. Under the Act, workers may engage in trade union activities during regular working hours, and discrimination against workers because of their union membership or participation in union activities is prohibited (section 28). The Act establishes guidelines for dissolving labour unions and penalties for violations of the Act. Trade unions should be financed from their members' dues, profits earned from union assets and economic activities, and unconditional assistance from third parties, including international solidarity assistance, which may only be used for the purpose of promoting workers' interests and improving their welfare (section 30).

3.3. Act No. 13 of 2003 concerning manpower

Act No. 13 of 2003 concerning manpower governs the rights of workers to decent work; the provision of adequate training by employers to enhance workers' competence, productivity and welfare; worker protection and occupational safety and health; and the form and terms of employment contracts. The Act also lays down employment conditions

for women. Employers are required to pay extra allowances to cover women's night work, particularly during pregnancy. The maximum working hours for women workers are set at seven hours per day and 40 hours per week. The Act provides for the payment of decent wages. Severance payments in the case of redundancy are paid depending on workers' seniority, with additional allowances dependent on the same factor. In addition, the Act stresses the importance of fairness: employers should share the wealth which their workers create to reflect increases in the capacity and productivity of the company.

3.4. The right to strike

The right of workers to strike is enshrined in the Act No. 13 of 2003 concerning manpower and Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions. However, in practice workers face various obstacles to the exercise of this right. Taking strike action is difficult as workers must complete lengthy procedures before they can exercise their right. These include pre-strike notification and approval from the company and the local Manpower office⁴⁰, and thus strikes are only allowed long after time-consuming mediation and arbitration procedures.⁴¹

In addition, under Act No. 13 of 2003, workers in many industries are prevented from holding strikes, particularly in those industries considered essential and strategically vital sectors of the national economy. Decree No. 1610K/02/MEM/2004 of the Ministry of Energy and Minerals Resources on the protection of Indonesia's vital assets⁴² defines all areas of operations in the oil and gas industries as essential sectors, and strikes in these industries are forbidden in practice. This covers all operations run by State- and privately owned oil and gas companies including oil and gas exploration, production, depots, oil and gas refineries, and pipelines (plus all other businesses under the authority of the Ministry of Energy and Mineral Resources) under the protection of the police and relevant authorities. As far as the oil and gas industries are concerned, industrial actions is considered to affect the national interest, and the industries are required to complete special procedures before industrial action can be taken.

As stated above, Pertamina is a State-owned oil and gas company whose operations range from oil and gas exploration and production to distribution. The company employs around 18,000 workers.⁴³ The State-owned gas distribution and transmission Perusahaan

⁴⁰ Act No. 13 of 2003 concerning manpower, section 140

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

⁴² According to Decree No. 1610K/02/MEM/2004 of the Ministry of Energy and Mineral Resources, which was issued in October 2004, "national vital assets" are defined as important assets or structures that are of national strategic value. The reasons given for not allowing strikes to be held include the fact that such assets provide public daily needs and any disturbance that affects them has an impact on national economic development, as well as on political stability.

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

Gas Negara (PGN Tbk) employs some 1,344 workers. Together, their employees constitute more than half the total number of workers in the oil and gas industries. Even though all of these workers enjoy the right to strike, they face restrictions on the exercise of this right.

3.5. Contract work

Act No. 13 of 2003 legalizes the outsourcing of labour by employment agencies (section 66). However, this raises concerns. Some contract workers consider that their welfare is under the responsibility of the companies where they work, rather than employment agencies. However, companies which employ contract workers consider that employment agencies are responsible for working conditions of contract workers because they think that, in line with Act No. 13 of 2003, the employment agencies hold the direct employment contracts, not the companies in which the workers are placed. Contract workers therefore can be victimized. A recent phenomenon is that some companies will lay off regular employees and re-hire them as contract workers in order to reduce labour costs. Section 59, subsection 2 of the Act, accordingly prohibits employers from re-hiring regular employees on a short-term basis.⁴⁴

3.6. Collective labour agreements (CLAs)

The regulations enacted for the purpose of implementing Act No. 13 of 2003 include Ministry of Manpower and Transmigration Decrees No. Kep.255/MEN/2003, on the formation and composition of the bipartite dialogue institutions, and No. Kep.48/Men/IV/2004, on the formulation of company rules and collective labour agreements (CLAs). Decree No. Kep-48/Men/IV/2004 obliges companies to negotiate with their employees or registered trade unions.

No more than one CLA may be concluded in any one company. Decree No. Kep.48/Men/IV/2004 states that, if one company has several branches, a single CLA must apply to all branches within the company. Section 13 of Decree No. Kep.48/Men/IV/2004 states that workers in any one company must be represented in collective bargaining by a registered trade union which represents more than 50 per cent of the total number of employees in the company. If such a trade union does not exist, a bargaining team must be elected by the company employees. This team must obtain more than 50 per cent of company employee votes in a secret ballot. Alternatively, workers' elected representatives and trade unions can form a joint bargaining team in proportion to the number of members and non-members of trade unions at the company.

⁴⁴ Act No. 13 of 2003 concerning manpower.

The lifetime of a CLA is set at two years, but they may be extended once only for a further year. This means that CLAs normally apply for three years. CLAs must state at least the following:

- the rights and obligations of the company;
- the rights and obligations of employees/trade unions;
- the date when the CLA comes into effect and the date when the CLA will cease to apply;
- the company's name and address;
- the name, status and address of any trade unions;
- the names of any trade unions and the date when they were registered with the regional office; and
- the signatories of the parties entering into the CLA.

According to the Chairperson of FS-KEP, the key contents of a CLA in the oil and gas industries generally include: (i) employers' acknowledgement of trade union(s) (including type of activities, trade union administration, time allowed for conducting trade union activities, etc.); (ii) working conditions (working hours, overtime, rest periods, paid leave, holidays, etc.); (iii) wages (wage systems, wage scales, determinants of wage increases, such as inflation, etc.); (iv) discipline (reprimands, procedures for reprimands, disciplinary action, etc.); (v) discharge processes (rights of workers who are made redundant, severance payments, etc.); (vi) safety and health (personal protective equipment and protective clothing, etc.); and (vii) worker development (training, education, etc.).⁴⁵

Provisions in a CLA must not contravene existing laws. The company must register its CLA at the Government's regional Manpower Office to allow the Government to monitor and supervise the implementation of the CLA. In addition to the registration of CLAs, employers must register with the regional Manpower Office information on their company and employees. This information must include the name and address of the company; the main areas of its business; the state of company capital/investment; the number of employees and a breakdown by gender; the status of industrial relations; the lowest and highest wages paid; the names and addresses of any enterprise-based trade unions; these unions' registration numbers; and the number of members they have. If a company has multiple branches or factories located in more than one province, it must be registered with the Directorate of Industrial Relations Development and Workers' Social Security of the Ministry of Manpower and Transmigration at the national level.

CLAs can be negotiated on company premises, at trade union offices, or at another location previously agreed upon by the employer and trade unions. Organizing collective

⁴⁵ Interview with Chairperson of FSP-KEP, 24 April 2007.

bargaining on company or trade union premises often raises problems of unequal bargaining power, and trade unions are often concerned about intervention by employers or third parties. A neutral venue is most likely to reduce any unnecessary interference in the bargaining process.

Trade union officials' negotiation skills are essential. Poor negotiation skills and a lack of understanding of the applicable laws are likely to undermine their effectiveness in successfully obtaining optimum CLA terms for their members. Trade union officials are therefore expected to be well-educated, skilful and experienced in negotiating on behalf of and representing their members. Equality of representation in CLA negotiations should not simply be based on number of representatives, but on the competence and capability of trade union officials.

The Chairperson of FS-KEP stressed the importance for union members of trade union officials' communication skills. CLA provisions can be substantial, and it can be difficult to give members a good understanding of all the terms used in a CLA. It is also difficult for trade union officials to negotiate with employers if they do not have sufficient capabilities to read and understand lengthy CLAs. Secondly, many CLAs use ambiguous terms which often lead to multiple interpretations. This gives employers room to interpret the terms of a CLA in their favour. Trade union officials therefore need to be furnished with good legal knowledge for the purpose of interpreting the complex provisions of CLAs.

The consequences of trade union officials lacking of adequate negotiation skills are demonstrated by the CLA resulting from collective bargaining at Halliburton. In return for offering workers higher wages than other oil and gas companies, the CLA includes provisions allowing the company to terminate employees' contracts when the company is suffering from slowdown. This effectively makes all employees in the Halliburton group "contract" workers, as their services can be dispensed with at the discretion of the company. Moreover, the CLA gives the company significant leeway, enabling it to discharge their employees at will. The CLA also allows the company to discharge employees through compulsory early retirement.⁴⁶

3.7. Labour disputes in the oil and gas industries

There are no official data giving the total number of labour disputes in the oil and gas industries. However, a snapshot of some disputes which have occurred in these industries can provide an overview of the situation. Industrial disputes seriously affect operations in the oil and gas industries. One such example is a dispute which took place at Pertamina. Problems arose when Pertamina attempted to change its status from a

⁴⁶ Halliburton's collective labour agreement, 1 January 2005–31 December 2006.

government company to a limited company. The company was compelled to rationalize its structure in order to increase efficiency, productivity and competitiveness.

Major causes of disputes between employers and workers in the oil and gas industries between 1999 and 2007 include: 1) wages; 2) severance pay; 3) pensions; 4) discrimination against Indonesian workers; 5) undesirable working conditions; 6) management policies on working hours and voluntary early retirement and redundancy; 7) management refusals regarding the certification of trade unions by national trade union federations and management refusals to recognize democratically elected trade union leaders at company level; 8) the uncertainty of worker status; 9) new company logos; and 10) company performance and auditing (see Table 15).

Table 15. Major industrial disputes in the oil and gas industries in Indonesia, 1999–2007

Year	Company	Issue
1999	Tripatra, a contractor for Caltex Petroleum	Workers accused Tripatra of failing to follow an Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration directive to pay workers compensation and severance payment, and make them permanent employees.
1999	Caltex	Workers demanded higher wages.
2000	Caltex-Amoseas	Former workers of Caltex's business partner, Caltex-Amoseas, demanded the settlement of pension claims.
2000	Halliburton, Schlumberger and Borindo	The companies were accused of discrimination against their Indonesian employees, failure to provide minimum safety in their working conditions and violation of ILO standards.
2002	Tripatra Engineers and Constructors (TEC), a contractor for CPI	Workers refused the management's offer of voluntary early retirement for 2,700 workers.
2003	Caltex	Thousands of field workers of American mining company CPI threatened to go on strike if the management went ahead with its decision to cut the number of days off in the company. The management has changed working time by reducing the number of days off from five days to two days for every five working days. The current ruling in the company stipulates that workers employed in oil wells are allowed to take five days off for every five working days.
2005	Halliburton	The company challenged the certification of the Chemical Energy, Mines, Oil & Gas and General Workers' Union (FSP KEP) at a regional labour agency, claiming a plant union was in place. Halliburton has systematically attempted to weaken FSP KEP's representation status by refusing to recognise the union's shop-floor leaders, and then threatening to discharge FSP KEP leaders who step forward in the course of their union responsibilities.

2005	Pertamina	Pertamina part-time workers rejected a unilateral decision by Pertamina's director to lay off 4,015 part-time workers and demanded a status change from part-time worker to permanent worker. Pertamina's director, Widya Purnama, was asked to step down by workers. Strikes occurred in Pertamina's branches.
2005	Pertamina	United Federation of Pertamina Trade Unions (FSPPB) rejected Pertamina's new logo and demanded the company's performance be enhanced.
2007	Pertamina	FSPPB demands the replacement of Pertamina's directors and a comprehensive audit of business processes and the company's culture.

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>

The factors that spark off disputes relate to Indonesia's national economic conditions. Economic downturns have frequently resulted in labour disputes. Often the causes of disputes are bread-and-butter issues such as higher wages, social security, severance payments, the uncertainty of employment, and unemployment. In addition, the causes of some disputes have undertones idiosyncratic to the oil and gas industries. Such factors include wrangles between employers and employees over contract workers (which has been one of the major causes of labour disputes at Pertamina); refusals by oil and gas companies to recognize the affiliation of trade unions to national federations and confederations; and refusals to disclose financial data and information on company performance to trade unions. Although the disclosure of financial data and information are not a common cause of disputes, because companies consider such information to be confidential, workers wish to receive this information so they can demand a fair share of the wealth they have created.

Some recent cases demonstrate that the oil and gas industries need to improve industrial relations to avoid industrial disputes (see Box 1).

Box 1. Recent labour disputes in the oil and gas industries in Indonesia

ChevronTexaco

Around 8,000 Indonesian oil rig workers held six-week strikes over their right to negotiate a new collective labour agreement. The strikers, who are members of the Indonesia Prosperity Trade Union (SBSI), were employed in central Sumatra by Tripatra, a contractor for Caltex Petroleum. They are short-term employees. The strike started in June 1999, following Tripatra's failure to honour a directive from the Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration to pay compensation (including severance pay) and also to give the striking workers permanent employee status. In response to their demands, Tripatra called in the Indonesian military and police, who used tear gas and rubber bullets to break the strike. The intervention of a committee from the Indonesian Parliament resulted in a settlement under which the union agreed to end the strike, while the company agreed to reinstate all the striking workers. The company agreed to extend permanent status and full compensation to the striking workers after the expiry of its five-year contract in 2003.⁴⁷

Halliburton

Halliburton is a US-based oil services company which provides contract services to many multinational and national oil companies such as CNOOC, ConocoPhillips, BP, Total and Caltex. In 2005 the company was starkly opposed to members of its information technology department serving as leaders of the Jakarta Chapter of the Federation of Chemical, Energy and Mines Workers' Union (FS-KEP). The company made attempts to withdraw certification of FS-KEP's Jakarta Chapter, ostensibly because its leadership included workers drawn from the IT sector, who the company considered to have access to sensitive and privileged company information, which excluded them from eligibility to serve as trade union leaders. In addition, Halliburton intentionally delayed negotiations on a CLA with FS-KEP for two years, until worker benefits were cut. The company refused to recognize FS-KEP's Balikpapan Chapter in East Kalimantan. The company supported a company-controlled union while threatening to dismiss the FS-KEP's leaders.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. Strikes in the oil and gas industries

There are no official statistics on strikes in the oil and gas industries. However, various secondary sources provide information on major industrial actions which took place in the industries between 1999 and 2007, as shown in Table 16. One important feature is that, once strikes occur in the oil and gas industries, they are likely to last longer than in other sectors. Many strikes last for several days, while the longest lasted six weeks.

Table 16. Major strikes in the oil and gas industries in Indonesia, 1999–2007

Company	Issue	Number or workers involved	Period
Tripatra, a contractor for Caltex Petroleum	Tripatra's failure to follow an Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration directive to pay workers compensation and severance pay, and make them permanent employees	8,000 Indonesian oil rig workers	Six weeks, June–August 1999
Caltex	Demands for higher wages	3000 subcontracted workers working for Caltex	Several days in late November 1999
Caltex- Amoseas	Former workers demanded the settlement of pension claims.	30 former workers from a company which supplied workers to Caltex-Amoseas	January 2000
Halliburton, Schlumberger and Borindo	The companies are accused of discrimination against their Indonesian employees, failure to provide minimum safety in their working conditions and violation of ILO standards.	Not available.	January 2000
Tripatra Engineers and Constructor (TEC), a contractor for Caltex Pacific Indonesia (CPI)	TEC workers held demonstrations rejecting the management's offer of voluntary early retirement for 2700 workers.	Not available	December 2002
Pertamina	Demanding the withdrawal of the director's decision to lay off 4,015 part-time workers and that their status be changed from part-time worker to permanent worker	Around 300 of Pertamina's part-time workers	2 August 2005 to 22 September 2005

Pertamina	Demanding the replacement of Pertamina's directors, and a comprehensive audit of business processes and the company's culture	Around 400 Pertamina workers	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>

Some industrial actions have occurred in the oil and gas industries as a result of restructuring and unstable employment shortly after the enactment of Act No. 22 of 2001 concerning oil and gas. After its enactment, many strikes occurred in which workers sought secure employment contract workers. As a result of strikes which took place before the enactment of the law, oil and gas companies concluded agreements with trade unions to guarantee that contract workers would be hired as permanent workers. However, after the enactment of the law, companies revoked those agreements and kept workers on short-term contracts.

The use of contract workers has been a divisive issue in the oil and gas industries because it is seen as the easiest way to reduce company costs in order to absorb the losses caused by fluctuations in the price of the crude oil. Workers, especially those who have served in the industries for many years, see the institutional use of contract workers as a sign of betrayal by companies ignoring international business norms, such as the corporate social responsibilities.

In Indonesia, the police and military have a long history of intervening in workers' demonstrations and strikes at the behest of employers. Employers often use militias and thugs. The police claim it is these thugs who are responsible for any violence, not the employers who hired them. The interference of the military or police in strikes in the oil and gas industries is not unusual in Indonesia. Some companies have realized that strikes can threaten production and company facilities. Hence, they use the security forces to break strikes. For example, in July 1999 Tripatra fired all strikers and used the Indonesian security forces to intimidate striking workers. The security forces fired tear gas and rubber bullets into a crowd of strikers, hitting one striker in the head and assaulting several others.⁴⁹ In September 2003, following announcement that TEC and CPI were to dismiss 1,655 contract workers, local police in Riau were called in with weapons in an attempt to avoid industrial action.⁵⁰

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.

However, on 24 March 2005 the Indonesian National Police issued “Guidelines on the Conduct of Indonesian National Police in Handling Law and Order in Industrial Disputes”. These Guidelines were developed by the police with the support of the ILO, the Ministry of Manpower and Transmigration, trade unions and employers’ organizations. The Guidelines restrict police involvement in disputes solely to the purpose of maintaining the peace. The Guidelines further provide that the police shall act in professional and proportionate manner, uphold human rights, remain impartial in dealing with the parties, respect the principle that all parties are equal before the law, and not become involved in any industrial dispute resolution process. However, the implementation of the Guidelines varies between regions, for example, between the Jakarta areas and other major industrial areas.⁵¹

3.9. Industrial dispute resolution

Act No. 2 of 2004 concerning industrial relations disputes settlement provides three options for resolving industrial disputes: (a) bipartite negotiations; (b) alternative dispute resolutions: mediation, conciliation and arbitration; and (c) the Industrial Relation Court, which were established in January 2007. The Act includes provisions on labour disputes as well as the termination of workers’ contracts, two topics that were previously dealt with separately, in Act No. 22 of 1957 and Act No. 12 of 1964 respectively.

According to Act No. 2 of 2004, industrial disputes must be resolved, first and foremost, by consensus through the bipartite institutions (i.e. through bipartite social dialogue). Bipartite institutions established between employers and workers/trade unions are required to resolve disputes through social dialogue within 30 days of a grievance being filed. When bipartite institutions cannot reach a settlement, the dispute is sent to the local Manpower Officer who will advise the parties in the conflict to choose either conciliation or mediation within 30 days.

If mediation is chosen by the parties, the Manpower Officer will transfer the case to a mediator at the regional office of the Ministry of Manpower and Transmigration. The mediator will issue a recommendation, which, if agreed to and signed by both parties, is considered to constitute an agreement to resolve the dispute.

When conciliation is selected, the parties must use the services of a conciliator registered with the local Manpower Office. Conciliation must be completed within 30 days of the case being filed. When mediation or conciliation fails to resolve the conflict, a petition can be submitted by one or both parties to the Industrial Relations Court. If

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

the parties are not satisfied with the ruling of the Industrial Relations Court, the case may be sent up to the Indonesian Supreme Court.⁵²

Table 17 gives details of the number of strikes per annum between 2001 and 2006 and how they were resolved. The figures include data from the oil and gas industries. The table shows that a number of strikes decreased from 174 cases in 2001 to 96 cases in 2005; however, it jumped to 282 cases in 2006. In 2002, about 70 per cents of strikes (156 of 220) were resolved by bipartite institutions, while only around 30 per cent (64 of 220) were resolved by government conciliation and arbitration services. However, the bipartite institutions are losing their role as a mechanism for resolving disputes. In 2006, only 16 per cent (46 of 282) of the overall number of strikes were resolved by bipartite institutions, while about 25 per cent of cases (70 of 282) were resolved by government arbitration and conciliation services. Other strikes resolution mechanisms accounted for about 59 per cent (116 of 282) of the total number of cases. It is noteworthy that, in 2006, many cases were resolved by other mechanisms, which can include out-of-court settlements. Out-of-court settlements became available after the Industrial Relations Court was established in January 2007, but this alternative has only been in use since May 2007.

A decrease in the use of bipartite institutions indicates the necessity of strengthening social dialogue between employers and workers in the workplace. A lack of trust between employers and trade unions may be indicated. This is because bipartite institutions do not receive support from employers. Employers often disregard the obligation to establish bipartite dialogue in the workplace. In 2005, there were only 7,866 bipartite institutions registered. Despite increasing to 10,431 in 2006, this figure is very small figure compared to the total number of companies registered in Indonesia.⁵³

Table 17. Number of strikes, mechanisms used to resolve them, hours lost and number of workers involved, Indonesia, 2001-2006

Industrial dispute resolution mechanism used	Number of strike cases					
	2006	2005	2004	2003	2002	2001
Bipartite	46	69	84	108	156	-
Regional manpower office	70	27	28	38	64	-
Central manpower office						
Other mechanism	166	-	-	-	-	-
Total no. of strikes	282	96	112	161	220	174
Hours lost	4.665.685	766.463	497.780	648.253	769.142	1.165.032
Number of workers involved	595.783	56.082	48.092	68.114	97.325	109.845

Source: Sub-Directorate for the Prevention of Industrial Relations Disputes, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta, 31 December 2006.

⁵² Act No. 2 of 2004 concerning industrial relations disputes settlement.

⁵³ Statistics on industrial relations institutions in Indonesia 2005-2006, Centre for Manpower Data and Information, Ministry of Manpower and Transmigration, May 2007.

The number of cases brought before the Industrial Relations Court has shown an upward trend in recent years. However, the cost of resolving cases through the courts is high, which imposes burdens on the parties, particularly workers. There are difficulties in understanding the procedures and implications of court decisions.⁵⁴ Procedures take time because of insufficient staffing within the relatively new court system, and there is an enormous number and backlog of cases to be dealt with. Costs are increased for both employers and workers because it takes a relatively long time for cases to be resolved. By the end of 2006, 67 cases had been filed. By March 2007, 53 cases had already been referred to the newly established Industrial Relations Courts.

3.10. Conclusion

Although the ILO's core Conventions have been ratified and fundamental workers' rights are upheld in the legal frameworks, industrial disputes still occur in the oil and gas industries in Indonesia, most of which result in lengthy industrial action. This indicates that the implementation of the ILO core Conventions needs to be strengthened. It is likely that the number of industrial actions in the oil and gas industries has been decreasing in recent years. However, this does not necessarily mean that good industrial relations are in place in those industries. Many of disputes in the oil and gas industries are caused by insecure employment and increasing flexibility in labour markets, partially as a result of the enforcement of Act No. 13 of 2003 concerning manpower. This Act has encouraged the oil and gas industries to undertake rationalization and has resulted in increasing job insecurity in both industries. A clear trend seen in recent years is that labour disputes between employers and workers/trade unions are less likely to be resolved at factory or company level. More and more cases have been resolved with the help of government arbitration and conciliation services. This indicates that the capacity and skills of employers and workers to negotiate and to resolve grievances need to be strengthened in these vital industries.

4. The role of social dialogue in Indonesia

Social dialogue is defined as all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between representatives of governments, employers and workers on issues of common interest relating to economic and social policy.⁵⁵ Social

⁵⁴ One of the major complaints about the court system in Indonesia in general is that judges, by their own acknowledgement, consider the social and economic status of complainants and defendants prior to making verdicts, not to mention the corruption that characterizes many court cases in the Indonesian judicial system. It is hard to see how court cases involving industrial relations disputes will be any different (Dwiyanto, et al., Governance and Decentralization Reform, PEG-USAID and World Bank, July 2003).

⁵⁵ Lawrence S. and Ishikawa, J., Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: statistical concepts, methods and findings, ILO Working Paper No. 59, 2005, p. 3.

dialogue is the process of exchanging information and viewpoints with the purpose of fostering mutual understanding that might result in better industrial relations and/or negotiations.⁵⁶ Social dialogue can take place at national, regional or plant level, depending on the issue at stake. It is based on a number of principles, including cooperation among social partners and inclusiveness, involving the participation of workers as well as other actors such as government and employers/employers' organizations. The involvement of trade unions is essential to ensure that companies live up to their commitments pertaining to social dialogue. Effective social dialogue is only possible when the parties involved are on equal footing and when dialogue is underpinned by the national legal framework.⁵⁷

Social dialogue plays a pivotal role in identifying important labour and social issues among the ILO's constituents. The ILO's fundamental principles and rights at work, and particularly freedom of association and right to bargain collectively, are the preconditions for social dialogue. However, the ILO's fundamental principles and rights at work also require the effective operation of social dialogue for them to be fully realized. Rights at work cannot be enjoyed without the capacity of governments and social partners (employers' and workers' organizations) to exercise their rights and without an institutional framework for dialogue to make it possible for these rights to be exercised in specific circumstances. Nor can social dialogue operate effectively without respect for adherence to these rights in practice. Since social dialogue does help in the identification of issues between labour and management, social dialogue is viewed as a flexible tool in industrial relations, designed to bring management and employees closer together.⁵⁸

4.1. Benefits of social dialogue

At the enterprise level, effective social dialogue can improve industrial relations, which can increase a company's productivity and competitiveness. Social dialogue creates an atmosphere of mutual understanding between employers and workers. It facilitates social consensus and encourages the resolution of disputes, thereby avoiding the need to use conciliation or arbitration services, or even to resort to industrial action which has costs for both employers and workers. Employers and workers, without undue external intervention, are able to achieve an optimal balance, enabling them to share the benefits of growth.⁵⁹ Another benefit of effective social dialogue is the enhancement of a firm's image. By reducing the likelihood of human rights and labour violations

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.*, p. 15.

⁵⁸ Sivananthiran, A., and Venkata Ratnam C.S., Social dialogue at enterprise level: Successful experiences, Indian Industrial Relations Association (IIRA) and ILO Subregional Office for South Asia, New Delhi, 2004, p. 3.

⁵⁹ Amalgamated Bank, Christian Brothers Investment Services, Connecticut Pension and Retirement System, Interfaith Centre on Corporate Responsibility, and New York City Employees' Retirement System, Supply chain and monitoring, 2004.

within a firm, social dialogue improves the firm's reputation and attracts institutional investors who are sensitive to human rights violations.⁶⁰ Social dialogue also reduces operational costs by relieving the companies of liability and litigation costs for non-compliance with labour standards and violating human rights. Improved workers' rights and business practices will improve working conditions, which will attract well-qualified workers who can boost productivity and competitiveness.⁶¹ Good social dialogue is also linked to improved performance in the areas of occupational safety and health and the environment.⁶²

4.2. Structure of social dialogue in Indonesia

One way of promoting social dialogue in Indonesia is through formal institutions, such as tripartite and bipartite institutions.

4.2.1. Tripartite institutions

Tripartite institutions (bodies for tripartite social dialogue) function as institutions for deliberation, consultation and cooperation between Government, employers and workers. Through tripartite institutions, representatives of employers' and workers' organizations can express their views and opinions to the Government, particularly the Minister of Manpower, governors and regents/mayors, on a wide range of labour-related policies.

As the policy of regional autonomy becomes more common in Indonesia, policy-making on labour issues and industrial relations increasingly takes place at the regional rather than the central level, leading regional and local tripartite bodies to assume greater importance than those at the central level.

Tripartite institutions at national, provincial, regency/city and sectoral levels are regulated by Government Regulation No. 8 of 2005 on tripartite institutions. By 2006, there was one tripartite institutions at national level, 30 at provincial level, and 268 at district/city level (see Table 18). A tripartite institution consists of representatives of Government, employers and workers at the relevant level, with a ratio of representation of 2:1:1.⁶³ While the national tripartite institution meets when necessary, the tripartite social dialogue bodies at regional level meet regularly and assist in formulating regional labour-related policies.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶³ Government Regulation No. 8 of 2005 on tripartite cooperation institutions.

In addition to tripartite institutions at national and regional level, there are also sectoral tripartite institutions formed under Ministerial Decree No. 98 of 1994, covering five major sectors of the economy: mining and energy, communication and transportation, plantations, financial institutions, and public works. Under Government Regulation No. 8 of 2005, sectoral tripartite institutions can exist at the national and regional levels, with one representative each of Government, employers and workers.

Table 18. Number of industrial relations institutions in Indonesia, 2005–2006

	Number of institutions	
	2005	2006
<i>Tripartite institutions</i>		
National level	1	1
Provincial level	30	30
Regency/city level	268	268
Sectoral level	5	5
<i>Bipartite institutions</i>	7.866	10.431

Source: Centre for Manpower Data and Information, Ministry of Manpower and Transmigration, 31 May 2007

4.2.2. Bipartite institutions

The plenary meeting of the National Tripartite Council held on 25 September 2003 reached an accord in recognition of the important role of bipartite forums at enterprise level in the promotion of good industrial relations and the creation of a sound business climate. Bipartite institutions are formed under Act No. 13 of 2003 concerning manpower and Ministry of Manpower and Transmigration Decree No. Kep.255/MEN/2003 concerning procedures for establishing bipartite cooperation institutions and their membership structure. Act No. 13 of 2003 obliges companies with more than 50 employees to establish bipartite institutions. In accordance with Ministry of Manpower Decree No. Kep.255/MEN/2003, bipartite institutions are intended to serve as a forum for communication, consultation and negotiation on issues relating to industrial relations between employers and workers/workers' organizations in the workplace. Bipartite institutions also aim to enhance productivity and business sustainability, and promote a good working environment.⁶⁴

Bipartite institutions consist of representatives of employers and workers at a given company, regardless of the existence of a trade union at company level. If there are trade unions representing workers at the workplace, trade union officials are elected as the representatives to the bipartite institution. Where there is no trade union, the

⁶⁴ Ministry of Manpower and Transmigration Decree No. Kep. 255/MEN/2003 concerning procedures for establishing bipartite cooperation institutions and their membership structure.

representatives to the bipartite institution will be democratically elected from and by employees. Employers and workers have equal numbers of representatives. The total number of representatives to bipartite institutions is more than six but not more than 20. Representatives serve on the bipartite institution for a period of two years. The names of representatives to bipartite institution must be reported to the local Manpower Office. Bipartite institutions meet regularly, at least once a month.⁶⁵

4.3. Examples of social dialogue instrumentalities in Indonesia

Social dialogue is one of the four pillars of the ILO's Decent Work Agenda. To strengthen the role of tripartite consultation, in 2005 the President issued Government Regulation No.8 of 2005 concerning tripartite cooperation institutions. Industrial relations in Indonesia are mainly based on: (i) the promotion of a common interest among Government, employers and workers; (ii) the enforcement of a mutual partnership between employers and workers; (iii) increasing productivity; and (iv) improving workers' welfare.⁶⁶

Government Regulation No. 8 of 2005 strengthens the role of the national and regional tripartite institutions and promotes employer and worker participation by enabling them to share their views and opinions on various labour-related issues with central and district/city authorities.⁶⁷ Setting statutory minimum wages is one of the important tasks of tripartite institutions. For example, in the Jembrana Regency of Bali, the minimum wage for 2006 was determined through consensus between the Jembrana Regent, APINDO and SPSI, based on consultations within the tripartite institution.⁶⁸

An important function of bipartite institutions is to resolve disputes at the company level. According to statistics from the Ministry of Manpower and Transmigration, in 2003 around 102,000 cases, or 89 per cent of the total of 114,000 disputes, were resolved by bipartite institutions. Acknowledging the important role of bipartite institutions in Indonesia over time, the Government of Indonesia has given its full support to bipartite institutions. At a plenary session of the national tripartite cooperation institution in March 2007, the Minister of Manpower and Transmigration stated that the Government would encourage employers and workers to maximize the functions of bipartite institutions in improving industrial relations.⁶⁹

⁶⁵ Ministry of Manpower and Transmigration Decree No. Kep. 255/MEN/2003 concerning procedures for establishing bipartite cooperation institutions and their membership structure.

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

⁶⁷ Government Regulation No. 8 of 2005 on tripartite cooperation institutions.

⁶⁸ Discussion on 2006 minimum wage in Jembrana Regency of Bali, <http://www.jembrana.go.id/berita/index.php?action=detail&newsid=226>

⁶⁹ "Bipartite role is more emphasized", Kompas, 6 March 2007, <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0703/06/ekonomi/3362852.htm>.

4.4. Conclusion

Tripartite and bipartite institutions play an important role as instruments for dialogue at the central, regional and company levels. These institutions play an important role in creating harmonized industrial relations in all economic sectors in Indonesia, including the oil and gas industries. However, the role of these Institutions has been less important recently, despite the Government's attempt to revitalize these institutions in line with a decision taken in 2003. With the role of these institutionalized dialogue mechanisms losing significance, every effort must be made to strengthen social dialogue in the oil and gas industries.

5. Summary and suggested points for discussion

5.1 Summary

Indonesia's oil production is controlled by multinational oil companies. More than 12 multinational oil companies operate in the country. The combined oil production of these multinational oil companies accounted for 93 per cent of Indonesia's total oil production in 2004. Indonesia's oil and gas industries are currently estimated to employ nearly 40,000 people. The oil and gas extraction sector employs around 26,000 people. Oil and gas refineries employ about 13,000 people.

Although overall employment in the oil and gas industries fell in 2003, employment in the oil industries in recent years has been steadily increasing. It is estimated that direct employment in the oil and gas industries accounts for only around 0.04 per cent of Indonesia's total employment. However, indirect employment created by these industries may be as much as almost 37 times greater than direct employment in the oil and gas industries. Indonesian workers in the oil and gas industries account for more than 97 per cent of overall employment in the oil and gas industries.

Oil and gas revenues, both from taxes and non-taxes, accounted for around 26 per cent of national revenue in 2005, down from around 35 per cent in 2001, although the importance of oil and gas revenues remains unchanged.

Although several employers' organizations exist in the oil and gas industries, most of them are trade associations. APINDO is the only employers' organization which handles industrial relations with workers' organizations, but it does not have the capacity to negotiate collective labour agreements with workers or their trade unions.

Indonesian labour laws (Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions and Act No. 13 of 2003 concerning manpower) govern the formation and activities of

trade unions in the oil and gas industries. Workers who are employed by private oil companies can join one of three chemical, energy and mine workers' unions: FSP-KEP - SPSI, FSP-KEP and FPE. However, Pertamina, a State-owned oil and gas company, has around 23 workers' unions and three employee organizations at company level (Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu, Serikat Pekerja Pertamina, and Fortana) These employee organizations can affiliate with industry-wide federations. Trade unions at multinational oil companies are generally independent and do not affiliate with national federations.

Wages in the oil and gas industries in Indonesia are in general determined at company level, not at sectoral level, because oil companies use their wage policies to attract talented workers. Wage practices in the oil and gas industries provide workers with better conditions than in other economic sectors. Some practices include: payment of wages in cash; payment of allowances in cash; fair decisions on wage levels based on job tenure, expertise and skill levels of workers concerned; determining bonuses and other benefits based on performance; and adjusting wages in line with inflation. Wage levels among oil and gas workers are higher than in other economic sectors. On average, in 2004 oil and gas production workers earned about Rp 10.3 million (US\$ 1,200) per month. Their wages can be as much as double those of refinery workers, and ten times higher than those of manufacturing workers. Meanwhile, non-production workers in the oil and gas industries earn around Rp 11.3 million (US\$ 1,216) per month on average.

Some evidence shows that the global labour market influences events in Indonesia's oil and gas labour markets. For example, in 2004 salaries for oil and gas workers increased. This was because of a worldwide surge in crude oil prices, a shortage of skilled oil and gas workers, and the liberalization of the oil and gas industries.

Some important elements in determining wages in the oil and gas industries include local legal minimum wages, industrial average wages, and individual oil companies' human resources strategies and wage policies. Regular employees' basic wages are decided on the basis of workers' seniority and grade. In addition to basic wages, workers are normally entitled to allowances, which are determined in accordance with their competence, experience, seniority, area of work and level of responsibility. Wages for contract workers are determined separately, taking into account district/regency statutory minimum wages or provincial statutory minimum wages, with no allowances.

Working time for oil workers is relatively long. Oil and gas workers normally work one 12-hour shift per day. Offshore workers spend two weeks on the platform then have two weeks off. If worksites are located in remote areas, working time is likely to be longer and workers are compelled to work in a harsh environment. Shift work arrangements are the norm in the oil and gas industries. On average, oil and gas workers work 50 hours per week, which exceeds the legal maximum limit on working time by 10 hours.

The wave of global mergers and acquisitions in the oil and gas industries also affected the oil and gas industries in Indonesia. In fact, mergers and acquisitions resulted in a number of job losses. Mergers and acquisitions have raised a number of serious problems, particularly in terms of employer-employee relations. Most disputes are centred on severance payments, social security contributions, and the continued application of collective labour agreements at new entities. Act No. 13 of 2003 concerning manpower guarantees the succession of collective labour agreements in force at the time of corporate structural changes, including mergers and acquisitions. The Act specifies that, where more than one collective labour agreement exists in companies before mergers and acquisitions take place, the collective labour agreement which offers the best terms to workers shall take precedence. As a result of mergers and acquisitions, workers' organizations often become smaller or have fewer members. Mergers and acquisitions have also resulted in inter-union conflicts between trade unions.

Basic workers' rights, such as freedom of association and the right to bargain collectively, are guaranteed under Indonesian legislation. One indicator of good industrial relations is ratification of the ILO core Conventions. ILO Conventions which Indonesia has ratified include the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182).

The implementation of these Conventions through national laws and practices is essential to ensuring good industrial relations in the oil and gas industries. The principles of the ILO core Conventions have been transposed into Indonesian national laws, including Act No. 21 of 2000 concerning trade unions/labour unions, Act No. 13 of 2003 concerning manpower, and Act No. 2 of 2004 concerning industrial relations disputes settlement. However, in practice, these laws impose restrictions on the exercise of workers' basic rights. One clear example is the right to strike. The right to strike is guaranteed by section 137 of Act No. 13 of 2003 concerning manpower. Under this Act, workers can strike following completion of the procedures set out in the Act. However, in reality, the Act imposes burdens on workers who wish to undertake industrial action. Under the Act, workers must convey their intention to stage a strike to the company or a local Manpower Office seven days prior to the strike taking place. They have to state at what time it will start and end, its location, and the reasons for the strike. Strikes are in fact extremely difficult, as lengthy procedures must be completed in order to exercise the right to strike. Such constraints include pre-strike notification, the requirement for approval from the company and the local Manpower office, and government endeavours to prevent strikes right up until the last moment.⁷⁰ In addition, the Act presents another

⁷⁰ Act No. 13 of 2003, sections 140 and 141.

hurdle to workers in the oil and gas industries, preventing them from taking industrial action. Decree No. 1610K/02/MEM/2004 of the Ministry of Energy and Minerals protects natural resources, putting all areas of oil and gas operations (including both state and private operations), production sharing arrangements, depots, refineries, and pipelines under the protection of the police and appropriate regional authorities, which makes it practically impossible for workers to take industrial action. The State-owned oil and gas company Pertamina employs about 18,000 workers, and the State-owned gas distributor PGN Tbk employs about 1,400 workers. Decree No. 1610K/02/MEM/2004 prevents these workers from taking part in industrial action.

The dominant causes of disputes in the oil and gas industries include demands for higher wages and severance pay, pension funds, discrimination at work, poor working conditions and occupational safety and health, working hours, demands for permanent employment contracts, unfair labour practices and, in particular, company refusals to allow the formation of trade unions. Many disputes between employers and workers in the oil and gas industries are related to bread-and-butter issues. When the national economy is struggling, it is more likely that labour disputes will arise in the industries. Stable employment is therefore the single most important issue for both regular employees and contract workers, and this requires good industrial relations.

Reasons for industrial action in the oil and gas industries vary. Industrial action in these industries is likely to last for relatively long periods because they often involve important issues, such as restructuring. The involvement of the military or police is frequently observed, because oil companies invite these forces to come to their premises in order to ensure oil production. It is said that, in Indonesia, the military or police are generally likely to intervene in any industrial action. However, in March 2005, the Indonesian National Police issued "Guidelines on the Conduct of Indonesian National Police in Handling Law and Order in Industrial Disputes". These Guidelines restrict arbitrary police involvement in industrial action and request police officers to act in a professional manner and uphold human rights, remaining impartial with respect to all parties in dealing with disputes.

Under Act No. 13 of 2003, the Government of Indonesia promulgated Decree No. Kep.255/MEN/2003 of the Ministry of Manpower and Transmigration on promoting social dialogue. Social dialogue plays an important role in resolving disputes at company level. Under Act No. 2 of 2004 on industrial relations disputes settlement, industrial disputes must be resolved, first and foremost, through efforts between the parties concerned at company level. Bipartite dialogue between the company and workers and their unions must be held within 30 days of a complaint being submitted to the authorities. However, it is noteworthy that the use of bipartite social dialogue mechanisms for resolving disputes has decreased recently. Workers are more likely to have recourse to institutional remedial procedures. This is one indication that social dialogue does not adequately function in Indonesia and that workers are not inclined to trust their employers or trade unions.

In Indonesia, tripartite and bipartite social dialogue is in the process of development. Tripartite social dialogue does not exist in the oil and gas industries. The use of tripartite social dialogue is limited to national and regional tripartite institutions, for example in determining minimum wages and discussing various labour-related issues. Bipartite social dialogue has been developed as a mechanism for resolving labour disputes. However, social dialogue in the oil and gas industries is not well developed and need to be strengthened, particularly in the areas of capacity for negotiations and dialogue at all levels in the industries, in order to prevent occurrences of serious industrial disputes and promote sustainable economic development.

5.2. Suggested points for discussion

1. What are the key elements that underpin good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia? What roles do Government and employers' and workers' organizations play in developing and strengthening these elements?
2. What are the industrial relations issues, such as wages, working conditions, collective bargaining, occupational safety and health, and contract work, which are of special concern to the oil and gas industries in Indonesia? How should these be improved?
3. How can existing institutions for bipartite and tripartite social dialogue in the oil and gas industries in Indonesia be improved and more such institutions established?
4. What are the capacity-building needs of those in Government, companies and workers' organizations who deal with industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia, in order to establish sound industrial relations leading to increased productivity and profitability?
5. What roles do Government and employers' and workers' organizations play in increasing oil companies' compliance with laws and regulations related to fundamental workers' rights, as set out by the ILO, in the oil and gas industries in Indonesia? To which activities should the ILO, the Government of Indonesia, and employers' and workers' organizations at international and national level give priority in order to enhance social dialogue with a view to promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia?

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

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 sektoral internasional yang menyediakan suatu forum untuk berdiskusi dan bertukar pandangan mengenai isu-isu terkini dari sector yang terkait. Kegiatan ini umumnya berstifat tripartite, dengan partisipasi yang setara dari pemerintah, pengusaha dan pekerja. Meskipun pemerintah menjadi pengusaha yang terbesar, namun partisipasinya tepat merefleksikan tripartite. Dari waktu ke waktu, pertemuan khusus 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 lanjutan terhadap pertemuan-pertemuan tersebut dan memberikan berbagai macam bantuan teknis, termasuk mempromosikan dialog sektoral tripartite mengenai isu-isu perburuhan yang menjadi prioritas pada tingkat nasional, dan kondisi yang disarankan mengenai isu perburuhan sektoral. Program juga mengumpulkan, menganalisa dan menyebarluaskan informasi sektoral 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 industrial 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 Jenderal 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 pengekspor 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 Sumbidaya 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 Sumbidaya 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 menanggguhkan 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 prosedur 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.

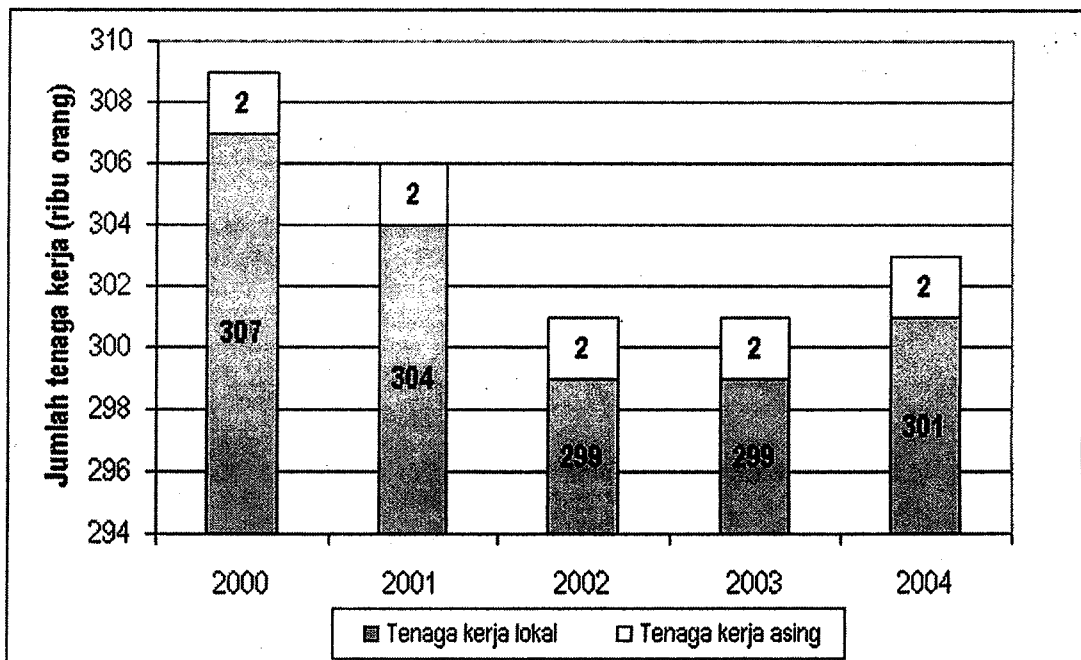
¹⁷ US Embassy Jakarta, 2004, hal. 17.

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.

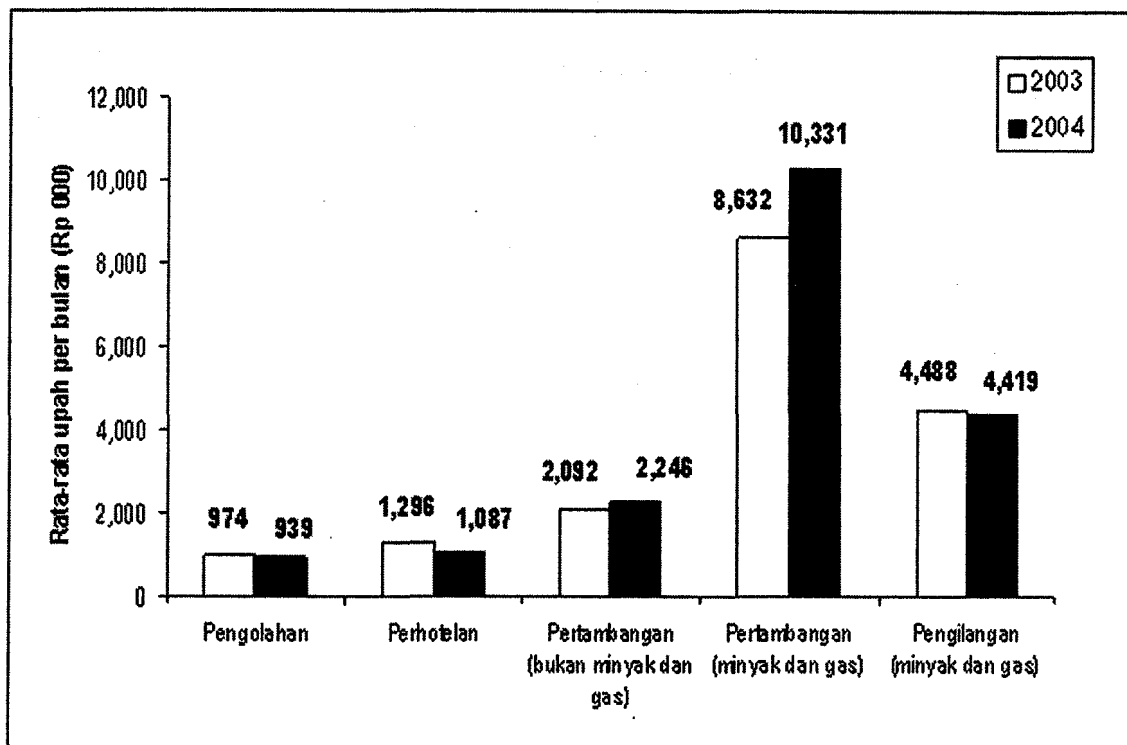
2.2. Tingkat upah

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

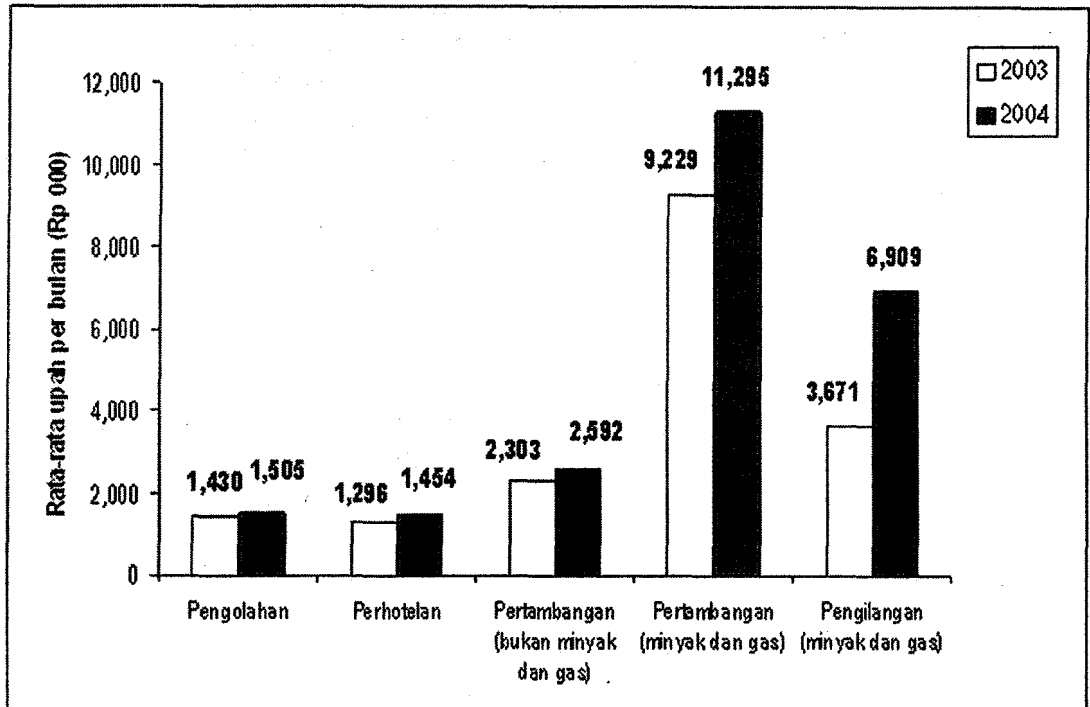
Gambar 2. Rata-rata upah per bulan tenaga kerja produksi di beberapa sektor terpilih, 2003-2004



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 didarat.³⁶

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	Merger	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 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 mengizinkan 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. Sejauh 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. Pekerjaan 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 terdaftar 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 of 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 menyemburkan 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 mendongkrak 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 Kementerian 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?