



**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)  
ANTARA CHEVRON INDONESIA COMPANY DENGAN  
SERIKAT PEKERJA NASIONAL CHEVRON INDONESIA**

**TESIS**

**Disusun**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2  
Program Studi Magister Kenotariatan**

**Oleh :**

**Ida Susilowati**

**11010210400131**

**PEMBIMBING :**

**Sonhaji, SH.MS**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)  
ANTARA CHEVRON INDONESIA COMPANY DENGAN  
SERIKAT PEKERJA NASIONAL CHEVRON INDONESIA**

**Disusun Oleh :  
Ida Susilowati  
11010210400131**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 31 Maret 2012**

Tesis ini telah diterima  
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Kenotariatan

Pembimbing,

Sonhaji, SH. MS.  
NIP 19621019 198803 1 003

Mengetahui,  
Ketua Program Magister Kenotariatan  
Universitas Diponegoro

Kashadi, SH. MH  
NIP 19540624 198203 1 001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Nama : Ida Susilowati, dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri dan dalam tesis ini tidak terdapat karya dari orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu Perguruan Tinggi atau lembaga pendidikan manapun. Pengambilan karya orang lain dalam tesis ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam daftar pustaka.
2. Tidak berkeberatan untuk dipublikasikan oleh Universitas Diponegoro dengan sarana apapun, baik seluruhnya atau sebagian untuk kepentingan akademik atau ilmiah yang non komersial sifatnya.

Semarang, 31 Maret 2012

Yang menerangkan,

Ida Susilowati

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil a'lammin, segala puji bagi Allah SWT Tuhan Semesta Alam atas karunia, petunjuk dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia”**. Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Kenotariatan dan guna mencapai gelar Magister Kenotariatan pada Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Sudharto P. Hadi, MES. Ph.D. selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang;
2. Bapak Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH. M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang;
3. Bapak H. Kashadi, SH. MH. selaku Ketua Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro;
4. Bapak Prof. Dr. Budi Santoso, SH. M.S. selaku Sekretaris I Bidang Akademik Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro;
5. Bapak Prof. Dr. Suteki, SH. M.Hum. selaku Sekretaris II Bidang Administrasi Dan Keuangan Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro sekaligus selaku dosen wali dan dosen penguji;
6. Bapak Dr. Achmad Busro, SH. M.Hum. selaku dosen penguji;

7. Bapak Dr. Bambang Eko Turisno, SH. M.Hum. selaku dosen penguji;
8. Bapak Sonhaji, SH. M.S. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan dengan tulus ikhlas memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan tesis ini;
9. Bapak Doddy Irawan, Manager Human Resource Industrial Relation Chevron Indonesia Company selaku perwakilan dari manajemen Chevron Indonesia Company yang telah berkenan mengizinkan dan membantu dalam penelitian di Chevron Indonesia Company;
10. Ibu Butet Carolina Tampubolon, Spesialist Human Resource Industrial Relation Chevron Indonesia Company selaku perwakilan dari manajemen Chevron Indonesia Company yang telah berkenan membantu dan memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan tesis ini;
11. Bapak Jati Maharddhika Nur Iman, Spesialist Human Resource Industrial Relation Chevron Indonesia Company selaku perwakilan dari manajemen Chevron Indonesia Company yang telah berkenan membantu dan banyak memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan tesis ini;
12. Bapak Sugeng Barkah, Sekretaris Umum & Kesekretariatan SPNCI selaku perwakilan dari Serikat Pekerja yang telah berkenan membantu dan banyak memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan tesis ini;
13. Bapak Akhmad Saekhu, Pengurus Bidang Eksternal & Advokasi SPNCI selaku perwakilan dari Serikat Pekerja yang telah berkenan membantu dan banyak memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan tesis ini;

14. Bapak Andik Susanto, Pengurus SPNCI Unit Kerja Jakarta selaku perwakilan dari Serikat Pekerja yang telah berkenan membantu dan banyak memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan tesis ini;
15. Seluruh staf pengajar Program Studi Magister Kenotariatan, Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang dan seluruh staf Administrasi Kesekretariatan yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di Program Studi Magister Kenotariatan, Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang;
16. Ayah-Ibu, Suami dan anak-anakku, yang telah dengan setia mendampingi penulis selama studi dan selalu mendoakan, mendorong serta memberikan semangat;
17. Rekan-rekan Program Studi Magister Kenotariatan, Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang angkatan 2010 atas persaudaraan dan persahabatannya.

Penulis mengharapkan saran atau kritik yang sifatnya positif terhadap penulisan tesis ini, guna peningkatan kemampuan penulis di masa mendatang dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum. Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, civitas akademika maupun para pembaca yang memerlukan sebagai literatur.

Semarang, 31 Maret 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Kerangka Pemikiran.....	8
F. Metode Penelitian.....	10
1. Metode Pendekatan.....	10
2. Spesifikasi Penelitian.....	11
3. Populasi Dan Sampel.....	12
4. Sumber Dan Jenis Data.....	13
5. Teknik Pengumpulan Data.....	13
6. Teknik Analisis Data.....	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Pengertian Perjanjian.....	17
B. Asas-Asas Perjanjian.....	19
C. Unsur-Unsur Perjanjian.....	20
D. Syarat-Syarat Sah Perjanjian.....	21
E. Akibat Dari Suatu Perjanjian.....	23
F. Hapusnya Perjanjian.....	24
G. Hubungan Kerja.....	25
1. Perjanjian Kerja.....	25
a. Pengertian Perjanjian Kerja.....	25
b. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja.....	26
c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	27
d. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	27
2. Perjanjian Kerja Bersama.....	30
a. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama.....	30
b. Syarat Perjanjian Kerja Bersama.....	31
c. Para Pihak Yang Membuat Perjanjian Kerja Bersama.....	31
d. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.....	34
e. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama.....	43
3. Serikat Pekerja.....	43
4. Peraturan Perusahaan.....	46
5. Pembayaran Upah Pekerja.....	47
6. Pemutusan Hubungan Kerja.....	52



7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	61
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	65
1. Gambaran Umum Chevron Indonesia Company.....	65
a. Sejarah Chevron Indonesia Company.....	65
b. Visi Dan Misi Chevron Indonesia Company.....	67
c. Kegiatan Usaha Chevron Indonesia Company.....	69
2. Gambaran Umum Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	71
a. Sejarah Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	71
b. Susunan Pengurus Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	72
c. Tujuan Dan Fungsi Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Bersama.....	74
3. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Dan Operasional Chevron Indonesia Company.....	77
4. Tahapan Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	78
a. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan	

Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	78
b. Penerjemahan Hasil Kesepakatan Kedalam	
Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia	
Company Dengan Serikat Pekerja Nasional	
Chevron Indonesia.....	79
c. Pengembangan Isi Dan Implementasi Perjanjian	
Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company	
Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	81
5. Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia	
Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.....	81
a. Pelaksanaan Upah.....	84
b. Pemutusan Hubungan Kerja.....	98
B. Upaya untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam	
pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara	
Chevron Indonesia Company dengan Serikat Pekerja	
Nasional Chevron Indonesia.....	128
a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja atau	
Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia Dan Chevron Indonesia	
Company Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial.....	129
b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja atau	
Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia Dan Chevron Indonesia	
Company Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	133

BAB IV PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## ABSTRAK

Chevron Indonesia Company adalah sebuah perusahaan minyak dan gas di Indonesia. Sebagai Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) BPMIGAS, Chevron Indonesia Company (CICo) memproduksi migas sebagian besar lepas pantai Kutai yang berada di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya serta untuk mewujudkan hubungan antara pekerja dan Chevron Indonesia Company yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan maka pekerja diberikan kesempatan untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia. Chevron Indonesia Company dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) sepakat untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang berkaitan dengan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dalam syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu melihat bekerjanya hukum dalam masyarakat. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan dengan melakukan wawancara, serta data sekunder yang berupa hasil studi kepustakaan. Analisa data yang digunakan adalah analisis data kualitatif.

Hasil penelitian: Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama, ketentuan normatif didalamnya dilaksanakan dengan baik dan tidak banyak mengalami hambatan. Pelaksanaan pengupahan dalam Perjanjian Kerja Bersama memakai konsep yang berbeda dengan peraturan ketenagakerjaan karena perusahaan melaksanakan program pengupahan yang diatur tersendiri dan merupakan wewenang penuh perusahaan. Peran dari Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) dalam penentuan kebijakan program pengupahan ini sepenuhnya menyerahkan kepada Perusahaan. Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) tidak bisa mengintervensi (campur tangan) mengenai kebijakan program pengupahan tersebut. Dalam pengaturan mengenai PHK diklasifikasikan kedalam beberapa komponen dan masalah. Menurut pengalaman di Chevron Indonesia Company pernah terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Yang pada intinya sudah melalui tahapan-tahapan penyelesaian secara internal, sesuai dengan aturan undang-undang dan tujuan musyawarah untuk mufakat.

Kesimpulan: Pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan normatif dan tidak banyak mengalami hambatan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan adalah dengan mendasarkan pada itikad baik melakukan musyawarah untuk mufakat.

Saran : Keberadaan dan fungsi Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia harus menjadi pengawal dalam penentuan kebijakan manajemen perusahaan. Karena dengan demikian mampu menciptakan keharmonisan hubungan timbal balik antara anggota serikat pekerja dan perusahaan, serta dapat mencegah adanya perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja , Perusahaan, Ketenagakerjaan

## ABSTRACT

Chevron Indonesia Company is an oil and gas company in Indonesia. As Contractor of Cooperation Contract (KKKS) BPMIGAS, Chevron Indonesia Company (CICo) produces most of the offshore oil and gas in the Kutai Kartanegara, East Kalimantan. To fight for, protect, defend the interests and welfare of workers and their families as well as to realize the relationship between workers and Chevron Indonesia Company of a harmonious, dynamic, and just then the workers are given the opportunity to establish and become a member of the Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia. Chevron Indonesia Company with Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) agreed to regulate the rights and obligations relating to employment relationships between employers and employees in the terms and provisions of the Collective Labor Agreement (CLA).

The research methodology used in this study is an empirical juridical, which saw the working of the law in society. The data used are the primary data is data obtained directly from the field to conduct interviews, as well as secondary data in the form of literary studies. Analysis of the data used is the analysis of qualitative data.

The results: In the implementation of the Collective Labor Agreement, the provisions therein normative executed well and did not experience any barriers. Implementation of equal pay in collective labor agreements use different concepts to implement labor laws because the company set its own remuneration program and is duly authorized by the company. Role of the Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) in determining the remuneration policy of the program is fully surrender to the Company. Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) can not intervene (intervention) policy regarding the remuneration program. In the setting of the layoffs are classified into several components and beneficiaries. According to the experience at Chevron Indonesia Company had a dispute the Termination of Employment (FLE) who settled in Industrial Relations Court. Which basically gone through the stages of completion internally, in accordance with the rules of law and the purpose of deliberation to reach a consensus.

Conclusion: The implementation of collective agreements between unions and company management implemented in accordance with the provisions of the normative and did not experience any barriers. Efforts are being made to overcome these barriers is to base it on good faith conduct deliberations to reach a consensus.

Suggestion: The existence and functioning of the National Workers Union Chevron Indonesia should be the guardian of corporate management in determining policy. Because then able to create a harmonious interrelationship between union members and companies, as well as to prevent any industrial dispute.

Keywords: Collective Labor Agreement, Union Workers, Company, Employment

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan, manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha, modal, dan tanggung jawab sendiri. Sementara itu, bekerjanya seseorang pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, sehingga orang tersebut harus tunduk dan patuh kepada orang lain yang memberikannya pekerjaan tersebut. Dan upah atau imbalan merupakan unsur terpenting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain. Jika seseorang bekerja pada orang lain tanpa mendapatkan upah atau imbalan, maka tidaklah tergolong dalam pekerja.<sup>1</sup>

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 menyatakan : “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” dan Pasal 1 angka 3 menyatakan : “ Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta : RajaGrafindo Persada,2007), hlm. 8.

tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ” dan Pasal 1 angka 15 menyebutkan : ”Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dalam hubungan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha, secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas. Terkadang pekerja dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi diri pekerja itu sendiri, lebih-lebih lagi pada saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya pekerja atau buruh seringkali dipekerjakan oleh pemberi kerja atau pengusaha dengan upah yang relatif kecil.<sup>2</sup>

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan agar memiliki nilai lebih. Dalam arti lebih mampu, lebih terampil, lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional, serta mampu bersaing dalam era global. Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja juga perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial. Dengan

---

<sup>2</sup>Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, <http://ejournal.umm.ac.id>.

demikian akan menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.<sup>3</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja atau buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja atau buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>4</sup>

Pekerja atau buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat

---

<sup>3</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja* (Jakarta : Visimedia,2010),hlm. 2.

<sup>4</sup>Ibid, hlm. 25.



buruh. Dalam memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya, serta untuk mewujudkan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan maka pekerja mempunyai hak kebebasan berserikat. Hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional. Di Indonesia kebebasan berserikat dijamin dalam Undang Undang Dasar 1945. Pasal 28 Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 jo Pasal 28E ayat (3) amandemen kedua Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan : “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”. Dalam mewujudkan hak tersebut, pekerja harus diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 1 angka 1 menyebutkan : “Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka , mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”. Oleh karena itu penggunaan hak atas kebebasan berserikat dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi

barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945".Pembentukan Serikat Pekerja harus dilakukan secara demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab tanpa campur tangan atau pengaruh pihak manapun.<sup>5</sup>

Melalui serikat pekerja segala aspirasi atau kepentingan pekerja disampaikan kepada pengusaha melalui negosiasi yang disebut dengan perjanjian kerja bersama. Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dampak positif dari perjanjian kerja bersama adalah :<sup>6</sup>

1. Mendapatkan angkatan kerja yang berkualifikasi dan bermotivasi tinggi, produktivitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan.
2. Perusahaan akan fokus pada pengembangan produk baru dan produksi teknologi.
3. Mengurangi perselisihan antara pekerja dan pengusaha sehingga menciptakan suasana kerja yang damai.

---

<sup>5</sup> Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja* (Bandung : Mandar Maju,2004), hlm. 3.

<sup>6</sup> Indah Budiarti, 2008, *Perjanjian Kerja Bersama*, [www.psiapyouthnetwork.org](http://www.psiapyouthnetwork.org).

4. Menekankan kepada serikat pekerja untuk mengurangi penggunaan mogok kerja dan lebih mengedepankan perundingan atau negosiasi.

*Chevron Indonesia Company* (dahulu bernama *Unocal Indonesia*) adalah sebuah perusahaan minyak dan gas di Indonesia. Pergantian nama perusahaan berlaku setelah disetujuinya dilakukan merger dengan *Chevron* pada rapat pemegang saham *Unocal Corporation* tanggal 10 Agustus 2005. *Chevron Indonesia Company* atau CICO adalah satu dari beberapa perusahaan dari *Chevron IndoAsia Business Unit*. Sebagai Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) BPMIGAS, *Chevron Indonesia Company* memproduksi migas sebagian besar dari lepas pantai Kutai yang berada di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. *Chevron IndoAsia Business Unit* mencakup bisnis Minyak dan Gas yang terdiri dari *Chevron Indonesia Company*, *Chevron Pacific Indonesia*, *Chevron Makassar Ltd*, dan bisnis Panas Bumi yang terdiri dari *Chevron Geothermal Indonesia*, *Chevron Geothermal Salak*, *Mandau Cipta Tenaga Nusantara*, dan *Chevron Geothermal Phillipines*.

Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) merupakan organisasi resmi di luar struktur organisasi perusahaan dan dapat bertindak untuk dan atas nama anggotanya dan dapat mewakili kepentingan semua pekerja. Keberadaan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia telah dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja Tingkat I Kalimantan Timur dengan No. 77/PCT-HSY/OP-FSP/2005, yang beralamat di Jalan Attaka Besar Komplek Chevron Pasir Ridge Balikpapan 76102, Kalimantan Timur.

*Chevron Indonesia Company* (CICO) sepakat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia

(SPNCI) setelah melalui proses yang berlandaskan kepada semangat kemitraaan, saling menghargai, saling mengerti, dan saling percaya.. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI), maka penulis akan mengkaji dalam sebuah penulisan hukum yang berjudul :

**Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)  
Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional  
Chevron Indonesia**

**B. Perumusan Masalah**

Dilihat dari latar belakang penelitian dan alasan pemilihan judul di atas maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan hukum yang berkaitan dengan perjanjian kerja bersama (PKB) adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) ?
2. Apa yang dilakukan oleh para pihak sebagai upaya untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI)?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI).

2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh para pihak dalam mengatasi hambatan pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI).

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademis atau teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi berbagai pihak yang terjun langsung dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB), sehingga dapat mengurangi hambatan atau masalah yang timbul dalam pelaksanaannya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar atau landasan bagi para pihak yang berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB).

#### **E. Kerangka Pemikiran**

*Chevron Indonesia Company* (CICo) merupakan perusahaan yang mempekerjakan karyawan atau pekerja, sesuai dengan Pasal 1 angka 6a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” dan menurut Pasal 1 angka

3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan: “Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dalam memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya, serta untuk mewujudkan hubungan antara pekerja dan *Chevron Indonesia Company* yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan maka pekerja mempunyai hak kebebasan berserikat. Untuk mewujudkan hak tersebut, pekerja diberi kesempatan untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI). Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 1 angka 1 menyebutkan : “Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”. Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia merupakan organisasi resmi di luar struktur organisasi perusahaan dan dapat bertindak untuk dan atas nama anggotanya dan dapat mewakili kepentingan semua pekerja.

*Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) sepakat untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang berkaitan dengan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dalam syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan : “ Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak “.

Adapun pembuatan Perjanjian Kerja Bersama antara *Chevron Indonesia Company (CICo)* dan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) merupakan salah satu sarana dari hubungan industrial. Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan : “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode berasal dari bahasa Yunani “*methodos*” yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Metode merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan dimana dengan tujuan tersebut digunakan langkah-langkah apa yang sebenarnya dipakai, sehingga tujuan tersebut dapat dicapai. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.<sup>7</sup> Berkaitan dengan penyusunan laporan ini, metode yang digunakan adalah suatu cara untuk

---

<sup>7</sup> Metode, <http://id.wikipedia.org>.

menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan dengan mengadakan penelitian serta pengumpulan data-data.

Metode pendekatan yang digunakan adalah *yuridis empiris*, yaitu penelitian hukum yang memperoleh data dari data *primer* (data yang diperoleh langsung dari masyarakat).<sup>8</sup>

Pendekatan *yuridis*, digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan hukum yang mempunyai korelasi dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di *Chevron Indonesia Company*. Sedangkan pendekatan *empiris*, yaitu upaya kritis untuk menjawab permasalahan dengan mengkajinya tidak semata-mata dari sisi norma hukum yang mengatur mengenai perjanjian kerja bersama (PKB), akan tetapi juga berkaitan dengan penerapan dari perjanjian kerja bersama (PKB) bagi pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja di *Chevron Indonesia Company*.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) di *Chevron Indonesia Company*.<sup>9</sup>

Dikatakan deskriptif karena penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) di *Chevron Indonesia Company*.

---

<sup>8</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri* (Jakarta : Ghalia Indonesia,1994), hlm. 52.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 97.



Sedangkan analitis mengandung arti mengelompokkan, menghubungkan dan memberi makna aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) di *Chevron Indonesia Company*.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari obyek pengamatan atau obyek penelitian.<sup>10</sup> Populasi dalam penelitian ini yaitu :

- a. Subyek : para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di *Chevron Indonesia Company*.
- b. Obyek : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* dan SPNCI.

Penentuan sampel dilakukan berdasarkan *purposive /judgmental sampling*, artinya sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan atau penelitian subyektif dari peneliti, jadi dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.<sup>11</sup>

Responden dalam penelitian ini yaitu :

- a. Perwakilan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia, yang terdiri dari:
  - (1) Bapak Sugeng Barkah, Sekretaris Umum dan Kesekretariatan.
  - (2) Bapak Andik Susanto, Pengurus Unit Kerja Jakarta.
  - (3) Bapak Akhmad Saekhu, Pengurus Bidang Eksternal dan Advokasi.
- b. Perwakilan manajemen *Chevron Indonesia Company*, yang terdiri dari:
  - (1) Ibu Butet Carolina Tampubolon, Spesialist Human Resource Industrial Relation Chevron Indonesia Company.

---

<sup>10</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : Rineka Cipta, 2007), hlm. 79.

<sup>11</sup>Ibid, hlm. 91.

(2) Bapak Jati Maharddhika Nur Iman, Spesialist Human Resource Industrial Relation Chevron Indonesia Company.

#### 4. Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan menjadi 2 jenis data, yaitu: <sup>12</sup>

##### a. Data Primer

Data primer lazimnya digunakan dalam penelitian hukum yang bersifat *empiris* atau *sosiologis*, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder lazimnya digunakan dalam penelitian hukum yang bersifat *normatif* atau *doktrinal*, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, yaitu bahan-bahan hukum dan dokumen-dokumen hukum termasuk kasus-kasus hukum yang menjadi pijakan dasar peneliti dalam rangka menjawab permasalahan dan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut :

##### a. Data Primer

Data primer atau data dasar merupakan data yang diperoleh langsung dari masyarakat.<sup>13</sup> Metode wawancara merupakan metode untuk

---

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 12.

<sup>13</sup> Ibid, hlm. 13.

mengumpulkan data primer. Wawancara ini dilaksanakan dengan mendatangi langsung subyek penelitian untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) di *Chevron Indonesia Company*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Data sekunder mencakup :<sup>14</sup>

1) Bahan-bahan hukum primer , yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Merupakan bahan hukum yang bersifat *autoritatif* artinya mempunyai otoritas.<sup>15</sup> Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
- e) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- f) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.8/MEN/III/2006 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

---

<sup>14</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 113.

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 141.

- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.28/MEN/XII/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- i) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- j) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum;
- k) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.05/MEN/III/2010 tentang Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program JAMSOSTEK Yang Mengalami PHK;
- l) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- m) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
- n) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 25 Oktober 2010 tentang Putusan Dalam Perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

- 2) Bahan hukum sekunder, yakni bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu :
  - a) Hasil karya dari kalangan hukum : buku tentang hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, jurnal hukum.
  - b) Hasil penelitian : pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara *Chevron Indonesia Company* dengan SPNCI.
- 3) Bahan hukum tertier : yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu : kamus.

## **6. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan adalah menggunakan metode analisis data kualitatif, yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 248.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Perjanjian

Pengertian Perjanjian atau persetujuan batasannya diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi : “ Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Rumusan perjanjian yang terdapat di dalam KUH Perdata tersebut menunjukkan kekurangan-kekurangan dan bahkan dikatakan terlalu luas serta banyak mengandung kelemahan-kelemahan. Adapun kelemahan-kelemahan tersebut adalah sebagai berikut :<sup>17</sup>

1. Hanya menyangkut perjanjian sepihak saja.

Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata “mengikatkan” merupakan kata kerja yang sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Setidaknya perlu adanya rumusan “saling mengikatkan diri”, jadi jelas nampak adanya konsensus/kesepakatan antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian.

2. Kata perbuatan mencakup juga perbuatan tanpa konsensus/kesepakatan.

Dalam pengertian perbuatan orang, dapat mengartikan termasuk juga perbuatan : melaksanakan tugas tanpa kuasa, perbuatan melawan hukum. Kedua perbuatan tersebut tidak mengandung adanya konsensus, tetapi berdasar undang-undang. Perbuatan itu sendiri pengertiannya sangat luas, sebetulnya maksud perbuatan dalam rumusan tersebut adalah perbuatan hukum, bukan perbuatan biasa.

---

<sup>17</sup> Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan* (Bandung : Mandar Maju, 1994), hlm. 43.

3. Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian disini dapat diartikan juga pengertian perjanjian yang mencakup melangsungkan perkawinan, perjanjian kawin. Padahal perkawinan sudah diatur tersendiri dalam hukum keluarga. Sedangkan yang dimaksud perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah hubungan antara debitur dan kreditur yang terletak dalam lapangan harta kekayaan. Jadi yang dimaksud perjanjian kebendaan saja, bukan perjanjian personal.

4. Tanpa menyebut tujuan.

Dalam rumusan pasal itu tidak disebutkan apa tujuan untuk mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas apa maksudnya mengikatkan diri.

Sedangkan menurut Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal . Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>18</sup>

Penyempurnaan terhadap definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah suatu hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling

---

<sup>18</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* ( Jakarta : Intermasa, 1991), hlm. 1.

mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum.<sup>19</sup>

Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.<sup>20</sup>

## **B. Asas-Asas Perjanjian**

Dalam hukum perjanjian ada beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian ada 5, yaitu :<sup>21</sup>

### **1. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)**

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapapun, apapun isinya, apapun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Pasal 1337 dan Pasal 1338 KUH Perdata). Asas inilah yang menyebabkan hukum perjanjian bersistem terbuka. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun.

---

<sup>19</sup> Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia* (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 42.

<sup>20</sup> Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata* (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2011), hlm. 89.

<sup>21</sup> Handri Raharjo, *Op.cit*, hlm. 43.



- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya.
- d. Menentukan bentuk perjanjiannya yaitu secara tertulis atau lisan.

## **2. Asas *konsensualisme***

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (Pasal 1320, Pasal 1338 KUH Perdata). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.

## **3. Asas mengikatnya suatu perjanjian (*pacta sunt servanda*)**

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 138 ayat (1) KUH Perdata).

## **4. Asas itikad baik**

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Itikad baik ada dua, yakni :

- a. Bersifat objektif, artinya mengindahkan kepatutan dan kesusilaan.
- b. Bersifat subjektif, artinya ditentukan sikap batin seseorang.

## **5. Asas Kepribadian (*personalitas*)**

Pada umumnya tidak seorangpun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Pengecualiannya terdapat dalam Pasal 1317 KUH Perdata tentang janji untuk pihak ketiga.

## **C. Unsur-unsur perjanjian**

Unsur-unsur dalam perjanjian terdiri dari :<sup>22</sup>

### **1. Unsur *Essensialia***

Unsur yang mutlak harus ada. Berkaitan dengan syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata) dan untuk mengetahui ada/tidaknya perjanjian serta untuk mengetahui jenis perjanjiannya.

---

<sup>22</sup> Ibid, hlm. 46.

## **2. Unsur *Naturalia***

Unsur yang lazimnya ada/sifat bawaan perjanjian, sehingga secara diam-diam melekat pada perjanjian.

## **3. Unsur *Accidentalia***

Unsur yang harus tegas diperjanjikan.

### **D. Syarat-syarat sah perjanjian**

Syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata adalah.<sup>23</sup>

#### **1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.**

Adanya perjanjian dalam arti sah berlakunya, unsur kesepakatan atau kehendak para pihak mempunyai arti penting.

Untuk menentukan saat terjadinya perjanjian dalam arti adanya persesuaian kehendak ada beberapa teori :

##### **a. Teori Penerimaan**

Hoge Raad berpendapat persetujuan terjadi bila pihak yang menawarkan telah menerima jawaban dari pihak yang ditawari.

##### **b. Teori Pernyataan**

Persetujuan terjadi pada saat pihak yang menerima tawaran mengeluarkan pernyataan tentang penerimaan tawaran.

##### **c. Teori Pengiriman**

Persetujuan terjadi pada saat pihak yang menerima tawaran sudah mengirimkan berita penerimaan tawaran tersebut.

##### **d. Teori Pengetahuan**

Persetujuan dapat terjadi bila pihak yang menawarkan mengetahui tawarannya diterima.

---

<sup>23</sup> Achmad Busro, Op.cit, hlm. 107.

**e. Teori Pengetahuan yang diobyektifkan**

Pihak yang mengirim penawaran secara akal sehat menganggap bahwa yang ditawari itu telah mengetahui atau membaca surat dari pihak yang menawarkan.

**f. Teori Kepercayaan**

Dengan adanya tawaran dapat menimbulkan kepercayaan pada penerima.

**g. Teori Kehendak**

Kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima tawaran dinyatakan.

**2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.**

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan terdapat di Pasal 1329 KUH Perdata yang menyebutkan : “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap”. Dari rumusan pasal tersebut bahwa mereka yang dinyatakan cakap :

- a. Mereka yang telah dewasa
- b. Sehat akal pikirannya
- c. Tidak dilarang atau dibatasi oleh undang-undang dalam melakukan perbuatan hukum baik pribadi maupun badan hukum
- d. Meskipun belum memenuhi persyaratan umur kedewasaan tetapi sudah kawin

**3. Suatu hal tertentu.**

Pengertian suatu hal tertentu adalah obyek dari perikatan yang menjadi kewajiban dari para pihak dalam arti prestasi. Obyek perikatan

dapat berupa benda berwujud maupun benda yang tidak berwujud seperti jasa dalam perjanjian ketenagakerjaan.

#### **4. Suatu sebab yang halal.**

Pengertian sebab disini ialah tujuan dari perjanjian, apa yang menjadi isi, kehendak dibuatnya suatu perjanjian.

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :<sup>24</sup>

##### **1. Syarat subyektif.**

Jika tidak cakap dan tidak ada kesepakatan mereka yang membuat perjanjian akan membawa akibat perjanjian yang dibuatnya dapat dibatalkan oleh pihak yang merasa dirugikan.

##### **2. Syarat obyektif.**

Apabila tidak adanya hal tertentu dan sebab yang halal maka perjanjian yang dibuat para pihak sejak semula /saat dibuatnya perjanjian telah batal demi hukum.

#### **E. Akibat dari suatu perjanjian**

Akibat dari suatu perjanjian menurut Pasal 1338 KUH Perdata yaitu:<sup>25</sup>

##### **a. Perjanjian mengikat para pihak.**

Yang dimaksud para pihak adalah :

- 1) Para pihak yang membuatnya (Pasal 1340 KUH Perdata).
- 2) Ahli waris berdasarkan alas hak umum, karena mereka itu memperoleh segala hak dari seseorang secara tidak terperinci.

---

<sup>24</sup> Subekti, Op.cit, hlm. 17.

<sup>25</sup> Handri Raharjo, Op.cit, hlm. 58.

- 3) Pihak ketiga yang diuntungkan dari perjanjian yang dibuat berdasarkan alas hak khusus, karena mereka itu memperoleh segala hak dari seseorang secara terperinci/khusus.
- b. Perjanjian tidak dapat ditarik kembali secara sepihak karena merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak dan alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu (Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata).
- c. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Dalam pelaksanaannya perjanjian harus berdasarkan keadilan dan kepatutan.<sup>26</sup> Sebagaimana disebutkan dalam pasal 1339 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian tidak hanya mengikat terhadap apa yang dijanjikan oleh para pihak, melainkan juga yang diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang.<sup>27</sup>

#### **F. Hapusnya perjanjian**

Suatu perjanjian dapat hapus karena :<sup>28</sup>

1. Para pihak menentukan berlakunya perjanjian untuk jangka waktu tertentu.
2. Undang-undang menentukan batas waktu berlakunya suatu perjanjian (Pasal 1066 ayat (3) KUH Perdata).
3. Salah satu pihak meninggal dunia.
4. Salah satu pihak (hal ini terjadi bila salah satu pihak lalai melaksanakan prestasinya maka pihak yang lain dengan sangat terpaksa memutuskan

---

<sup>26</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* ( Jakarta : Intermasa, 1992), hlm. 139.

<sup>27</sup> Kartini Muljadi, Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 132.

<sup>28</sup> Handri Raharjo, *Op.cit*, hlm. 101.

perjanjian secara sepihak) atau kedua belah pihak menyatakan menghentikan perjanjian.

5. Karena putusan hakim.
6. Tujuan perjanjian telah dicapai dengan kata lain dilaksanakannya objek perjanjian atau prestasi.
7. Dengan persetujuan para pihak.

## **G. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>29</sup> Dan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.<sup>30</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

### **1. Perjanjian kerja**

#### **a. Pengertian perjanjian kerja**

Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah

---

<sup>29</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 65.

<sup>30</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm.36.

suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>31</sup>

Dari rumusan perjanjian kerja diatas menunjukkan adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri, sehingga telah memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.<sup>32</sup>

#### **b. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja**

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja antara lain :<sup>33</sup>

##### 1) Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

---

<sup>31</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi 2003* (Jakarta : Djambatan,2003), hlm. 70.

<sup>32</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 5.

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta : RajaGrafindo,2003), hlm. 55.

2) Adanya unsur perintah

Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Adanya upah

Jika tidak ada unsur upah, maka bukan merupakan hubungan kerja.

**c. Syarat sahnya perjanjian kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :<sup>34</sup>

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**d. Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja**

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Untuk mendapatkan kepastian yang konkrit maka bentuk perjanjian kerja

---

<sup>34</sup> Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti,2006), hlm. 2.



harus secara tertulis. Karena secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.<sup>35</sup>

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu

---

<sup>35</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 94.

tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Didalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.<sup>36</sup>

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

---

<sup>36</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm. 61.

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

## **2. Perjanjian kerja bersama (PKB)**

### **a. Pengertian perjanjian kerja bersama (PKB)**

Dalam KUH Perdata Pasal 1601 n disebutkan bahwa perjanjian perburuhan kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih, atau suatu perkumpulan majikan atau lebih yang merupakan badan hukum di satu pihak, dan suatu serikat buruh atau lebih yang merupakan suatu badan hukum di lain pihak, tentang syarat-syarat kerja yang harus diindahkan sewaktu membuat suatu perjanjian kerja.<sup>37</sup>

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Definisi ini mensyaratkan serikat

---

<sup>37</sup> Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 80.

pekerja/buruh yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.

**b. Syarat perjanjian kerja bersama**

Ada 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama :<sup>38</sup>

1) Syarat formil

Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (*sworn translator*) dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan.

2) Syarat materiil

Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

**c. Para pihak yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB)**

Perjanjian kerja bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Para pihak atau subyek yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB) adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat buruh/pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya dapat dirundingkan dan

---

<sup>38</sup> FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta : Sinar Grafika, 2005), hlm. 73.

disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>39</sup>

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dapat mewakili dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

- 1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 119 ayat (1)).
- 2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/buruh tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/buruh dapat mewakili pekerja/buruh apabila telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh melalui pemungutan suara (Pasal 119 ayat (2)).
- 3) Jika dukungan tersebut tidak tercapai maka serikat pekerja/buruh dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya

---

<sup>39</sup> Djumadi, Op.cit, hlm. 67.

pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula (Pasal 119 ayat (3)).

- 4) Jika di perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yaitu yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)).
- 5) Apabila tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/buruh dapat melakukan koalisi sehingga jumlahnya lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh (Pasal 120 ayat (2)).
- 6) Para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proposional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 120 ayat (3) diubah dengan Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009).

Makna dari pasal 120 ayat (3) UU No.13/2003 yang diubah dengan Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009 adalah :

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh/gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10 % (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan.

**d. Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB)**

Sejak diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 dan ditetapkannya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat mempengaruhi perkembangan jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan dimungkinkan dalam suatu perusahaan terbentuk lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga pembuatan perjanjian kerja bersama mengalami perubahan. Ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab XI, Hubungan Industrial, Bagian Ketujuh, Perjanjian Kerja Bersama, dari Pasal 116 sampai dengan Pasal 135.

Dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.48/MEN/IV/2004 yang mengalami 3 (tiga) kali perubahan hingga saat ini yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.28/MEN/XII/2008, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Tata cara pembuatan dan pendaftaran PKB berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011, sebagai berikut :

- 1) Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak. Perundingan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan PKB ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.
- 2) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Apabila di perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. PKB induk memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing. Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati tetap berlaku PKB induk.
- 3) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat dan



dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.

- 4) Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila :
  - a) Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - b) Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha apabila serikat pekerja/buruh telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan wakil-wakil dari pekerja/buruh yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam waktu 30 hari setelah pembentukannya, panitia telah mengumumkan hasil pemungutan suara. Pemungutan suara dapat dilakukan paling cepat 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan pemungutan suara oleh panitia. Panitia memberitahukan tanggal pelaksanaan pemungutan suara kepada pejabat yang bertanggung

jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha, untuk menyaksikan pelaksanaan pemungutan suara. Panitia harus memberi kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk menjelaskan program kerjanya kepada pekerja/buruh di perusahaan untuk mendapatkan dukungan dalam pembuatan PKB. Penjelasan program kerja dilakukan diluar jam kerja pada tempat-tempat yang disepakati oleh panitia pemungutan suara dan pengusaha. Tempat dan waktu pemungutan suara ditetapkan oleh panitia dengan mempertimbangkan jadwal kerja pekerja/buruh agar tidak mengganggu proses produksi. Penghitungan suara disaksikan oleh perwakilan dari pengusaha.

- 6) Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah maksimal 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang masing-masing anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Jumlah 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh ditentukan sesuai peringkat berdasarkan jumlah anggota yang terbanyak. Setelah ditetapkan 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh dan ternyata masih terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya masing-masing minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh yg jumlah anggotanya terbanyak.

- 7) Dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengajukan permintaan berunding dengan pengusaha, maka pengusaha dapat meminta verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh. Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota.
- 8) Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :
  - a) Tujuan pembuatan tata tertib;
  - b) Susunan tim perunding;
  - c) Lamanya masa perundingan;
  - d) Materi perundingan;
  - e) Tempat perundingan;
  - f) Tata cara perundingan;
  - g) Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
  - h) Sahnya perundingan; dan
  - i) Biaya perundingan.
- 9) Dalam menentukan tim perunding pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh. Anggota tim perunding pembuatan PKB yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh harus pekerja/buruh yang masih terikat dalam hubungan kerja di perusahaan tersebut.
- 10) Tempat perundingan pembuatan PKB dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat

buruh atau tempat lain sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Biaya perundingan pembuatan PKB menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

11) PKB sekurang-kurangnya harus memuat :

- a) Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b) Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c) Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- d) Hak dan kewajiban pengusaha;
- e) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- g) Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

12) Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib, maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal. Dalam hal perundingan pembuatan PKB masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan, maka para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, yang memuat :

- a) Materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;
- b) Pendirian para pihak;

- c) Risalah perundingan; dan
- d) Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelesaian.

Instansi yang dimaksud adalah:

- a) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup satu kabupaten/kota;
- b) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi, apabila lingkup berlakunya PKB lebih dari satu kabupaten/kota di satu provinsi;
- c) Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya PKB meliputi lebih dari satu provinsi.

Penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menyelesaikan perselisihan PKB tersebut berdasarkan kesepakatan tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi perunding dengan pengusaha.

Kesepakatan tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh memuat syarat:

- a) Pihak-pihak yang melakukan perundingan;
- b) Wilayah kerja perusahaan; dan
- c) Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

13) Apabila PKB ditandatangani oleh wakil, harus ada surat kuasa khusus yang dilampirkan pada PKB tersebut.

14) Apabila penyelesaian oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.

Dalam hal daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

15) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha akan melakukan perubahan PKB yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan. Perubahan PKB merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku.

16) Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pendaftaran PKB dimaksudkan:

- a) Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja dilaksanakan di perusahaan; dan

b) Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.

Pengajuan pendaftaran PKB harus melampirkan naskah PKB yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

17) Pendaftaran PKB dilakukan oleh:

- a) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
- b) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- c) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

Pengajuan pendaftaran PKB dibuat dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Menteri ini. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan persyaratan formal dan/atau materi naskah PKB. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran.

Dalam hal persyaratan tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran. Catatan pada surat keputusan pendaftaran memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

18) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

**e. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama (PKB)**

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha (Pasal 123 Undang-Undang No.13 Tahun 2003)

**3. Serikat Pekerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh menyebutkan :  
“Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”.



Peran organisasi serikat pekerja secara khusus, disamping sebagai penyambung lidah aspirasi anggota dalam meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan, juga untuk mendidik anggota agar dalam melaksanakan tugasnya harus secara benar sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah disetujui bersama.<sup>40</sup>

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh membagi Serikat Pekerja/Buruh menjadi :

a. Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan :

Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh para pekerja /buruh di satu perusahaan atau beberapa perusahaan.

b. Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan :

Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh para pekerja /buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Selanjutnya Serikat Pekerja/Buruh dapat membentuk Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Buruh adalah gabungan serikat pekerja/buruh. Adapun Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh bahwa Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/buruh.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh menjelaskan :

---

<sup>40</sup> Soedarjadi, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Pengusaha* (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 108.

- a. Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- b. Federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi :
  - 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
  - 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
  - 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
  - 5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun.

#### 4. Peraturan Perusahaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan pengertian peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, dan tata tertib perusahaan.<sup>41</sup> Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Karena itu isi dari peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun perjanjian kerja.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat : <sup>42</sup>

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan (Pasal 111 ayat (1) UU No.13 /2003).

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat (3) UU No.13/2003).

---

<sup>41</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hlm.169.

<sup>42</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), hlm.50.

## 5. Pembayaran Upah Pekerja

Yang dimaksud dengan upah menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 adalah :

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Disamping itu, Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992) menentukan, bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Jika upah dalam bentuk lain (yang dapat dinilai dalam bentuk uang) ada atau diadakan dalam suatu perusahaan, berupa :<sup>43</sup>

- 1) Perumahan harus dinilai 10% (sepuluh perseratus) dari upah dalam bentuk uang;
- 2) Pakaian bukan pakaian kerja harus dinilai 2% (dua perseratus) dari upah dalam bentuk uang;
- 3) Pemberian makanan harus dinilai 20% (dua puluh perseratus) dari upah dalam bentuk uang;

---

<sup>43</sup> Zaeni Asyhadie, Op.cit, hlm. 9.

- 4) Lain-lain yang tidak termasuk dalam poin (1) sampai dengan (3) harus dinilai 18% (delapan belas perseratus) dari upah dalam bentuk uang.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya. Pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia “dipandang tidak melakukan pekerjaannya” bukanlah upah, tetapi termasuk dalam jaminan sosial.<sup>44</sup>

Komponen upah meliputi :<sup>45</sup>

- 1) Upah pokok;
- 2) Tunjangan tetap, yaitu suatu pemberian yang tidak terpengaruh dengan kehadiran pekerja (misalnya : tunjangan jabatan, tunjangan beras/lauk pauk, tunjangan istri dan anak);
- 3) Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu tunjangan yang tidak harus diberikan, bisa berubah-ubah sesuai dengan kemampuan perusahaan (misalnya : uang makan, uang transport, bonus dan prestasi kerja).

Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Berbagai macam pertimbangan dari seorang pengusaha dalam memberikan upah, antara lain :<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Ibid, hlm. 10.

<sup>45</sup> Soedarjadi, Op.cit, hlm. 34.

<sup>46</sup> Ibid, hlm. 35.

- 1) Kemampuan dan keahlian seorang pekerja/buruh sebagai ukuran dari hasil produktivitas yang dapat diperolehnya.
- 2) Kondisi perusahaan yang berkaitan dengan maju mundurnya usaha yang dilakukan.
- 3) Kebijakan dari pemerintah dapat mempengaruhi pemberian upah. Misalnya, dikeluarkannya peraturan tentang upah minimum dan upah sundulan/upah yang sudah diberikan lebih tinggi dari upah minimum.

Dalam rangka melindungi pekerja/buruh terhadap penerimaan upah agar tidak terlalu rendah maka pemerintah berkepentingan dan mengeluarkan kebijakan berupa penetapan upah minimum yang berlaku untuk daerah kabupaten/kota termasuk upah sektoral. Penetapan upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan usulan dan pertimbangan Dewan Pengupahan di mana Dewan Pengupahan Kota/Kabupaten yang terdiri dari unsur serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan unsur pemerintah yang telah direkomendasi Bupati/Walikota mengusulkan besarnya upah minimum termasuk upah minimum sektoral yang berlaku di daerahnya.<sup>47</sup>

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang dikeluarkan dengan tujuan sebagai jaring pengaman agar upah tidak terlalu rendah, dan sekaligus untuk mengurangi kesenjangan upah terendah dan tertinggi, serta meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Ibid, hlm. 36.

<sup>48</sup> Ibid, hlm. 37.

Pelaksanaan upah minimum sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yaitu .<sup>49</sup>

- 1) Selain besarnya Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) atau Upah Kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/buruh.
- 2) Besarnya Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5 % (lima perseratus) lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- 3) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atau Upah Minimum Propinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- 4) Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap, maupun percobaan.
- 5) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.

---

<sup>49</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 77.

- 6) Peninjauan besarnya upah bagi pekerja diatas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh/serikat pekerja dengan pengusaha.
- 7) Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan.
- 8) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.
- 9) Bagi pengusaha yang melanggar Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dikenakan sanksi :
  - a) Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) tahun atau denda maksimal Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah).
  - b) Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya Upah Minimum meliputi :

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi;
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

Secara teoritis ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya yaitu :<sup>50</sup>

- 1) Sistem Upah Jangka Waktu

---

<sup>50</sup> Zaeni Asyhadie, Op.cit, hlm. 11.



Dengan system upah jangka waktu ini, pembayaran upah dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, dan bulanan.

## 2) Sistem Pembayaran Borongan

Sistem pembayaran borongan pada umumnya untuk menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Namun demikian, sistem upah borongan hanya bisa dipergunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu, misalnya diukur dari beratnya, banyaknya, dan sebagainya.

## 3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu system pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu, yang nantinya ketua kelompok ini akan membagikannya kepada para anggota.

## **6. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengertian Pemutusan hubungan kerja di dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” .

Selain pengertian dari Pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 mengatur mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- c. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Dalam hal perundingan benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- f. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan.

- g. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.
- h. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
- (1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus;
  - (2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - (3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - (4) Pekerja/buruh menikah;
  - (5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - (6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - (7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja

atas kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

(8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

(9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

(10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

i. Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal :

(1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

(2) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

(3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;

(4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

- j. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- k. Perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut :
- (1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - (2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - (3) Masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - (4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - (5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - (6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - (7) Masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - (8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - (9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- l. Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:
- (1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- (2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- (3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- (4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- (5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- (6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- (7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- (8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

m. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :

- (1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- (2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- (3) Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- (4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

n. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- (1) Upah pokok;
- (2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

o. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- (1) Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- (2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- (3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- (4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
- (5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- (6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- (7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- (8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- (9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- (10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

p. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- (1) Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- (2) Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- (3) Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- (4) Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah;



- q. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- r. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*).
- s. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit.
- t. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri .
- u. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
  - (1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  - (2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - (3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

- (4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - (5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - (6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- v. Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.

## **7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Bagi pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) maka keefektifan dari pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh penerapan semua pasal-pasal yang ditaati semua pihak. Ini artinya bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) yang tidak dilakukan sebagaimana mestinya dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 UU No.13/2003 dan Pasal 1 angka 1 UU No. 2/2004, perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Abdul Khakim, Op.cit, hlm. 146.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak untuk mewakili anggotanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 87 UU No.2/2004 dan Pasal 25 ayat (1) huruf (b) UU No. 21/2000).<sup>52</sup>

Jika menilik pada pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial, maka jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :<sup>53</sup>

a. Perselisihan hak :

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004).

b. Perselisihan kepentingan :

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yg ditetapkan dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004).

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja :

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004).

d. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh , hanya dalam satu perusahaan :

---

<sup>52</sup> Dela Feby, Jafar Suryomenggolo, Pashalina Nunik, Surya Tjandra, Yasmine Soraya, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial : Panduan Bagi Serikat Pekerja* (Jakarta : TURC, 2007), hlm. 9.

<sup>53</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 43.

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasala 1 angka 5 Undang-Undang No.2 Tahun 2004).

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut :

- a. Secara sederhana penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat .
- b. Penyelesaian melalui *bipartit* harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- c. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan *bipartit* dianggap gagal.
- d. Dalam hal perundingan *bipartit* gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan *bipartit* telah dilakukan.
- e. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7

(tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

- f. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- g. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada *mediator*.
- h. Penyelesaian melalui *konsiliasi* dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui *arbitrase* dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- i. Dalam hal penyelesaian melalui *konsiliasi* atau *mediasi* tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia

##### 1. Gambaran Umum Chevron Indonesia Company

###### a. Sejarah Chevron Indonesia Company

Sejarah perusahaan dimulai tanggal 10 September 1879, *Charles N. Felton, Llyod Tevis* dan *George Loomis* mendirikan sebuah perusahaan yang diberi nama *Pacific Coast Oil Corporation* di San Fransisco. Perusahaan baru ini didirikan dengan modal usaha sebesar US \$ 1.000.000 (satu juta dollar Amerika). Perusahaan ini berkembang pesat karena didukung oleh keberhasilan atas penemuan sumur-sumur minyak di California.

Pada tahun 1906 *Iowa Standard* dan *Pacific Coast Oil Corporation* membentuk suatu perusahaan baru yang bernama *Standard Oil Corporation of California (Socal)* dan merupakan cikal bakal dari *Chevron Corporation*.

Induk perusahaan ini sekarang berkantor pusat di San Ramon, California, Amerika Serikat serta beroperasi di lebih 180 negara dengan total pegawai 75.000 (tujuh puluh lima ribu) orang.

Dalam sejarah perkembangannya, perusahaan ini banyak melakukan merger akuisisi serta berafiliasi dengan perusahaan-perusahaan besar lainnya, seperti *Philips*. Peristiwa merger yang menjadi momentum besar bagi sejarah perkembangan perusahaan

terjadi pada tahun 2001 ketika *Chevron* dan *Texaco* merger dan menjadi *Chevron Texaco*. Empat tahun kemudian nama *Chevron Texaco* berubah menjadi *Chevron Corporation*.

Pada tahun 2005 perusahaan ini mengakuisisi Unocal Corporation. Dengan adanya akuisisi tersebut membuat Chevron menjadi perusahaan energy terintegrasi yang terbesar nomor 2 (dua) di Amerika Serikat serta menjadi produser minyak dan gas bumi nomor 4 (empat) terbesar di dunia (berdasarkan data Blommingberd 2005).

Keberadaan Chevron di Indonesia di mulai pada jaman penjajahan Belanda (1924) ketika sekelompok ahli geologi dari Standard Oil Company of California (Socal) melakukan kegiatan survey dan seismik di pulau Sumatra. Kegiatan survey dan seismic ini kemudian diteruskan dengan proses pengeboran dan eksplorasi juga.

Pada tahun 1936 Texaco dan Socal bergabung untuk mendirikan perusahaan di Indonesia yang diberi nama Caltex. Beberapa tahun kemudian perusahaan ini menemukan cadangan minyak bumi yang pertama di daerah Minas. Penemuan minyak komersial di daerah Minas ini menjadi kunci utama bagi kegiatan bisnis usaha perusahaan di Indonesia.

Masuknya Chevron di Indonesia pada sektor industri energi panas bumi dimulai ketika perusahaan mengakuisisi Amoseas Indonesia pada tahun 1990 dan berganti nama menjadi Chevron Texaco Energy Indonesia.

Sebagai dampak atas merger dengan Unocal Corporation di tahun 2005, Chevron menambah jajaran anak perusahaannya di

Indonesia, antara lain Chevron Indonesia Company (eks Unocal Indonesia Company), Chevron Makassar Limited (eks Unocal Makassar), dan Chevron Geothermal Salak (eks Unocal Geothermal Indonesia).<sup>54</sup>

*Chevron Indonesia Company* (CICo) adalah sebuah perusahaan minyak dan gas di Indonesia dan merupakan suatu *partnership* yang terdaftar di Bermuda, Amerika Serikat, yang mempunyai kantor beralamat di Sentral Senayan I, Jalan Asia Afrika Nomor 8, Senayan, Jakarta Selatan, dan bertindak:<sup>55</sup>

- 1) Sebagai operator dari *Production Sharing Contract/ Kontrak Kerja Sama East Kalimantan*;
- 2) Sebagai operator dari lapangan-lapangan *West Seno, Gendalo, Ghehem, dan Maha* (yang merupakan lapangan-lapangan dari Kontrak Kerja Sama *Chevron Makassar, Ltd., Chevron Rapak, Ltd., dan Chevron Ganal, Ltd.*) dan lapangan-lapangan lain dimana *Chevron Indonesia Company* dikemudian hari ditunjuk sebagai operator.

#### **b. Visi Dan Misi Chevron Indonesia Company**

Visi *Chevron Indonesia Company* adalah untuk menjadi perusahaan energi yang paling unggul karena kemitraan dan kinerjanya.

---

<sup>54</sup> Chris Bambang Herupermedi, 2007, *Tinjauan Atas Metode Alokasi Biaya Terhadap Joint Venture Partner Di Santan Terminal : Studi Kasus Antara Metode Per-Barel Cos Sharing Dan Metode Sharing actual Cost*, <http://lontar.ui.a.cid>.

<sup>55</sup> *Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company dengan SPNCI, 2011-2013*, Mukadimah.



Visi *Chevron Indonesia Company* berarti :<sup>56</sup>

- 1) Aman menyediakan produk-produk energi vital bagi kemajuan ekonomi berkelanjutan dan pembangunan manusia di Indonesia;
- 2) Sumber daya manusia dan organisasi dengan kemampuan unggul dan komitmen;
- 3) Mitra pilihan;
- 4) Mendapatkan kepercayaan dari seluruh pemangku kepentingan, yaitu investor, pelanggan, pemerintah Republik Indonesia, masyarakat Indonesia dan karyawan, dan tidak hanya untuk tujuan yang dicapai tetapi bagaimana *Chevron Indonesia Company* mencapainya;
- 5) Memberikan kinerja kelas dunia.

Misi *Chevron Indonesia Company* (CICo) yaitu :<sup>57</sup>

- 1) Keunggulan operasi (*Operational Excellence*)
- 2) Penurunan biaya (*Cost Reduction*)
- 3) Pengelolaan modal (*Capital Stewardship*)
- 4) Pertumbuhan yang menguntungkan (*Profitable Growth*)
- 5) Kemampuan organisasi (*Organization Capability*)

*Chevron Indonesia Company* (CICo) dalam menjalankan operasinya selalu mengedepankan nilai-nilai :

---

<sup>56</sup> *Developing Energy for The Future*, Booklet *Chevron Indonesia Company*, hlm. 3.

<sup>57</sup> *Perjanjian Kerja Bersama antara Chevron Indonesia Company dengan SPNCI, 2011-2013*, Mukadimah.

1) Integritas (*Integrity*) :

Memenuhi standar etika tertinggi dalam semua urusan bisnis, serta menerima tanggung jawab dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

2) Kepercayaan (*Trust*) :

Percaya, menghormati dan mendukung satu sama lain, dan berusaha untuk mendapatkan kepercayaan dari kolega dan mitra.

3) Keanekaragaman (*Diversity*) :

Belajar dan menghormati budaya di mana *Chevron Indonesia Company* berada. Menghargai dan menunjukkan rasa hormat terhadap keunikan individu, perspektif bervariasi dan bakat yang telah ada. Memiliki lingkungan kerja yang inklusif dan secara aktif merangkul keragaman orang, gagasan, bakat dan pengalaman.

4) Terobosan (*Ingenuity*) :

Mencari peluang baru dan solusi. Menggunakan kreativitas untuk menemukan cara yang praktis untuk memecahkan masalah.. Pengalaman, teknologi dan ketekunan memungkinkan untuk mengatasi tantangan dan memberikan nilai.

5) Kemitraan (*Partnership*) :

Memiliki komitmen yang teguh untuk menjadi mitra terbaik yang berfokus pada pembangunan produktif, hubungan kolaboratif, saling percaya dan menguntungkan dengan pemerintah, perusahaan lain,, pelanggan ,dan masyarakat.

6) Perlindungan terhadap manusia dan lingkungan (*Protecting People and the Environment*) :

Menempatkan prioritas tertinggi pada kesehatan, keselamatan tenaga kerja, perlindungan aset serta lingkungan.

- 7) Kinerja tinggi (*High Performance*) ,yang merupakan pedoman bagi *Chevron Indonesia Company* maupun semua pekerja :
- Berkomitmen untuk keunggulan dalam semua yang dilakukan, dan berusaha untuk terus meningkatkan.

### c. Kegiatan Usaha Chevron Indonesia Company

*Chevron Indonesia Company* atau CICO adalah satu dari beberapa perusahaan dari *Chevron IndoAsia Business Unit*. Sebagai Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) BPMIGAS ( Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas).<sup>58</sup>

*Chevron Indonesia Company* memproduksi minyak dan gas sebagian besar dari lepas pantai Kutai yang berada di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Serta lapangan *West Seno, Gendalo, Gehem, dan Maha* (yang merupakan lapangan-lapangan dari Kontrak Kerja Sama *Chevron Makassar, Ltd., Chevron Rapak, Ltd., dan Chevron Ganal, Ltd.*)

*Chevron IndoAsia Business Unit* mencakup bisnis Minyak dan Gas yang terdiri dari *Chevron Indonesia Company, Chevron Pacific Indonesia, Chevron Makassar Ltd*, dan bisnis Panas Bumi yang terdiri dari *Chevron Geothermal Indonesia, Chevron Geothermal Salak, Mandau Cipta Tenaga Nusantara, dan Chevron Geothermal Phillipines*.

---

<sup>58</sup> *Developing Energy for The Future*, Booklet *Chevron Indonesia Company*, hlm. 7.

## **2. Gambaran Umum Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia**

### **a. Sejarah Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI)**

*Unocal Indonesia* sebelum menjadi *Chevron Indonesia Company* telah mempunyai wadah perkumpulan pekerja yang bernama Asosiasi Pekerja Nasional Unocal Indonesia (APNUI) didirikan di Sindanglaya, Cianjur, Jawa Barat pada tanggal 18 September 1999. Kemudian pada tanggal 15 Oktober 2000 dibentuklah Serikat Pekerja Nasional Unocal Indonesia (SPNUI) di Balikpapan, Kalimantan Timur. Satu tahun berikutnya, pada tanggal 21 Oktober 2001, Serikat Pekerja Unocal (SPU) didirikan di Balikpapan, Kalimantan Timur. Pada tanggal 11 Nopember 2005, Serikat Pekerja Unocal (SPU) dan Serikat Pekerja Nasional Unocal Indonesia (SPNUI) menandatangani Surat Pernyataan Bersama Penyatuan/Unifikasi Serikat Pekerja Koalisi (SPK), untuk menyatukan kedua Serikat Pekerja dalam sebuah Serikat Pekerja Koalisi dengan nama Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI), sesuai dengan nama Perusahaan yang baru. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) dicatitkan pada Dinas Tenaga Kerja Tingkat I Kalimantan Timur dengan No. 77/PCT-HSY/OP-FSP/2005, yang beralamat di

Jalan Attaka Besar Komplek Chevron Pasir Ridge Balikpapan 76102,  
Kalimantan Timur pada tanggal 24 Nopember 2005.<sup>59</sup>

**b. Susunan Pengurus Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia  
(SPNCI)**

Susunan pengurus Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia  
(SPNCI) Tahun 2011-2014 sebagai berikut .<sup>60</sup>

<b>Ketua Umum</b>	: Slamet Winarso
<b>Wakil Ketua Umum</b>	: Teguh Didik Wiyono
<b>Wakil Ketua Umum</b>	: Ali Sahid
<b>Staff Khusus AD &amp; ART, Disiplin</b>	: H. Sudarmo
<b>Organisasi &amp; Anggota</b>	Otto Hari Karyawan Agus Subakti
<b>Staff Khusus HI, Kebijakan</b>	: Nuhsin Hidayatullah
<b>Perusahaan &amp; Kesejahteraan</b>	Abdul Saman
<b>Anggota</b>	Desi Arifianto
<b>Bendahara Umum</b>	: Nasroen Sohan Emil Habli Hasan Naim
<b>Sekretaris Umum &amp; Kesekretariatan</b>	: Sugeng Barkah
<b>Kabid Eksternal &amp; Advokasi</b>	: YW Louis Pangemanan Akhmad Saekhu Fachrul Subarkah
<b>Kabid Infrastruktur &amp; Internal</b>	: Casrudin Abdie Yustita Marbun Sumartono

---

<sup>59</sup> Dokumen Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia

<sup>60</sup> Dokumen Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia

**Pengurus Unit Kerja Jakarta** : Andik Susanto  
Wakil Ketua : Harold Negey Asking

**Pengurus Unit Kerja Gn. Salak**

Ketua : Arieffia Rakhman  
Wakil Ketua 1 : Yayat Priatna  
Wakil Ketua 2 : Noor Kholid Rosyadi  
Sektetaris 1 : Umar Wirahadi Kusuma  
Sekretaris 2 : Siti Farida Ratnaningsih

**Pengurus Unit Kerja Sepinggan/Yakin**

Ketua : Wiji Sasono  
Wakil Ketua : Lucky Wiryaman Teguh P.  
Sekretaris : Sumarno

**Pengurus Unit Kerja Santan**

Ketua : Sutarso  
Wakil Ketua : Rudi Hartono  
Sekretaris : Robby Rokhayadi

**Pengurus Unit Kerja Darajat/NDC**

Ketua : Sekti Setiono  
Wakil Ketua Darajat : Reli Suhendri  
Wakil Ketua NDC : Meydi Arma  
Sekretaris : Ibud K. Mudjianto

**Pengurus Unit Kerja Attaka**

Ketua : Surnaga  
Wakil Ketua : Joko Purwono  
Sekretaris : M. Yasin

### **Pengurus Unit Kerja NIB**

Ketua	: Eko Sumartono
Wakil Ketua	: Edi Triono
Sekretaris	: Mugi Wiratomo W.

### **Pengurus Unit Kerja West Seno**

Ketua	: Ipong Bayu Sukma
Wakil Ketua	: Rudy Suharno
Sekretaris	: Heru Indarto

### **Pengurus Unit Kerja Pasir Ridge/Penajam**

Ketua	: Mustamin Al Mandary
Wakil Ketua Pasir Ridge	: M. Syafari
Wakil Ketua Penajam	: Sigit Wahyu Susilo
Sekretaris Pasir Ridge	: M. Sadikin
Sekretaris Penajam	: Joko Perahsetyo

### **Pengurus Unit Kerja Lawe-Lawe**

Ketua	: Ata K. Fata
Wakil Ketua	: Deni Aviyanto

## **c. Tujuan Dan Fungsi Serikat Pekerja Nasional Chevron**

### **Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Bersama**

Tujuan dan fungsi Serikat Pekerja diatur dalam pasal 7 dan pasal 8 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.<sup>61</sup>

Tujuan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia dalam Perjanjian Kerja Bersama adalah :

---

<sup>61</sup> *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia, 26-27 Mei 2007, hlm. 7.*

- a) Menghimpun dan menyalurkan aspirasi anggota.
- b) Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan anggota.
- c) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja serta penghidupan yang layak, sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan yang layak bagi anggota dan keluarganya.
- d) Menciptakan kehidupan dan penghidupan pekerja serta pola hubungan industrial yang selaras dan serasi dengan membela dan mempertahankan hak-hak dasar serta kepentingan pekerja, menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.
- e) Meningkatkan profesionalisme pengurus dan anggota.
- f) Menciptakan keharmonisan hubungan timbal balik antara anggota dan perusahaan.

Fungsi Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut :

- a) Menjamin terciptanya syarat-syarat kerja yang sehat, mencerminkan keadilan dan tanggung jawab social bagi pekerja, melalui Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak Manajemen Perusahaan.
- b) Memelihara dan meningkatkan hubungan kemitraaan dengan Perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
- c) Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial.



- d) Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- e) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- f) Mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan ketrampilan di bidang pekerjaan dan atau profesi serta kemampuan ber-Serikat untuk meningkatkan produktifitas pekerja.
- g) Mengadakan usaha-usaha kooperatif untuk melayani kebutuhan anggota, serta usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat sepanjang tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat.

Disamping tujuan dan fungsi Serikat Pekerja sebagaimana yang tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia, yaitu mewakili kepentingan pekerja yang menjadi anggotanya. Dari pengalaman di *Chevron Indonesia Company* selama ini, Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia dapat mewakili pekerja berdasarkan surat kuasa yg diberikan, untuk mewakili pekerja dalam bidang advokasi termasuk dalam berhadapan dengan perusahaan dalam hal kasus pelanggaran pekerja terhadap aturan Perjanjian Kerja Bersama. Termasuk juga dalam proses bipartit yg mengarah kepada pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Andik Susanto, Pengurus SPNCI Unit Kerja Jakarta, wawancara tanggal 16 Februari 2012.

### **3. Fungsi Serta Tujuan Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Dan Operasional Chevron Indonesia Company**

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Operasional *Chevron Indonesia Company* adalah sebagai panduan dalam hal hubungan antara Perusahaan dan Pekerja.<sup>63</sup>

Sedangkan tujuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Operasional *Chevron Indonesia Company* adalah :<sup>64</sup>

- 1) Mengatur syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban Perusahaan dan Pekerja agar terdapat kepastian mengenai hak dan kewajibannya masing-masing. Adanya kepastian mengenai hak dan kewajiban tersebut akan menciptakan ketenangan berusaha dan ketenangan kerja serta meningkatkan produktivitas.
- 2) Menjamin berlakunya prinsip kemitraan dalam kesetaraan untuk menyelesaikan setiap permasalahan dalam hubungan kerja dengan cara yang sebaik-baiknya.
- 3) Memberikan perlindungan kepada Pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan Pekerja dan keluarga Pekerja.

---

<sup>63</sup> Jati Maharddhika Nur Iman, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 6 Februari 2012.

<sup>64</sup> *Perjanjian Kerja Bersama antara Chevron Indonesia Company dengan SPNCI, 2011-2013, Bab I Ketentuan Umum, hlm 4.*

#### **4. Tahapan Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia**

##### **a. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia**

Tahapan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja yaitu sebagai berikut:<sup>65</sup>

- 1) Pihak Manajemen Perusahaan dan pihak Serikat Pekerja menunjuk perwakilannya yang akan menjadi tim perunding Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Masing-masing pihak mengajukan proposal atas perubahan Perjanjian Kerja Bersama, dimana pihak perusahaan harus sudah mendapatkan persetujuan dari manajemen, dan pihak Serikat Pekerja sudah mendapatkan persetujuan dari konstituennya.
- 3) Proposal tersebut dipelajari oleh masing-masing pihak untuk waktu tertentu.
- 4) Kedua belah pihak mengadakan rapat klarifikasi mengenai maksud dan pengertian dalam proposal perubahan Perjanjian Kerja Bersama, agar tidak ada kesalahpahaman dikemudian hari. Sekaligus dimaksudkan untuk menentukan prioritas proposal tersebut.

---

<sup>65</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 6 Februari 2012.

- 5) Setelah dibuatkan prioritas, maka ditentukan tanggal perundingan dan jangka waktu perundingan tersebut untuk disepakati, termasuk rencana apabila terjadi ketidaksepakatan (*deadlock*).
- 6) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan sampai kemudian dicapai kesepakatan.
- 7) Kesepakatan dituangkan dalam suatu perjanjian yang ditandatangani oleh masing-masing ketua perundingan.
- 8) Kedua tim membentuk tim monitoring Perjanjian Kerja Bersama, yang terdiri dari perwakilan Management Perusahaan dan Serikat Pekerja yang tugasnya untuk mengawasi pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Bersama.

**b. Penerjemahan Hasil Kesepakatan Ke Dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia**

Proses penerjemahan hasil kesepakatan antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu sebagai berikut:<sup>66</sup>

- 1) Setelah perundingan dibentuklah tim perumus buku Perjanjian Kerja Bersama yang terdiri dari tim perunding Perjanjian Kerja Bersama, agar tidak terjadi kesalahan dalam menginterpretasikan hasil kesepakatan.

---

<sup>66</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 6 Februari 2012.

- 2) Tim perumus Perjanjian Kerja Bersama melakukan rapat khusus untuk merumuskan hasil kesepakatan ke dalam kata-kata di dalam pasal-pasal Perjanjian Kerja Bersama.
- 3) Isi kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama tersebut kemudian dituangkan kedalam buku Perjanjian Kerja Bersama untuk di ditinjau kembali (*review*) oleh tim perunding Perjanjian Kerja Bersama (*steering committee team*).
- 4) Apabila diperlukan, dilakukan rapat lanjutan untuk melakukan perubahan (*revisi*), setelah ditinjau kembali (*review*) oleh tim perunding Perjanjian Kerja Bersama (*steering committee team*).
- 5) Finalisasi buku Perjanjian Kerja Bersama dilakukan setelah tidak ada lagi perubahan (*revisi*) yang diperlukan.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2011-2013 ini mencakup hasil kesepakatan antara Perusahaan dan Serikat Pekerja tanggal 17 Juni 2011 di Surabaya. Salah satu hasil dari kesepakatan antara *Chevron Indonesia Company (CICo)* dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) yaitu menyepakati KOTA dimana akan dilakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Sugeng Barkah, Sekretaris Umum & Kesekretariatan-SPNCI, wawancara tanggal 6 Januari 2012

**c. Pengembangan Isi Dan Implementasi Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia**

Pengembangan isi dan implementasi dari Perjanjian Kerja Bersama yaitu:<sup>68</sup>

- 1) Implementasi isi Perjanjian Kerja Bersama dilakukan pada tanggal efektif sebagaimana tertera dalam perjanjian.
- 2) Apabila dalam perjalanannya terdapat ketidakjelasan dalam aturan, maka segala permasalahan akan diajukan ke tim monitoring untuk penyelesaiannya.
- 3) Segala hal yang terkait dengan interpretasi aturan Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dilakukan oleh tim monitoring Perjanjian Kerja Bersama.

**5. Perjanjian Kerja Bersama Antara Chevron Indonesia Company Dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia**

Telaah mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah Perjanjian Kerja Bersama antara *Chevron Indonesia Company* dan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia Tahun 2011-2013, yang ditandatangani pada tanggal 28 Juni 2011 antara manajemen Perusahaan dengan Serikat Pekerja di Jakarta.

Perjanjian Kerja Bersama ini terdiri dari :

- a) Mukadimah

---

<sup>68</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 6 Februari 2012.

- b) Perjanjian antara *Chevron Indonesia Company* dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI)
- c) Perjanjian antara *Chevron Geothermal Salak, Ltd.* dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI)
- d) Perjanjian antara *Chevron Geothermal Indonesia, Ltd.* dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI)
- e) Terbagi menjadi 21 Bab dan 175 pasal yaitu :
  - (1) Bab I Ketentuan Umum  
Dimuat dalam Pasal 11 sampai Pasal 11
  - (2) Bab II Hubungan Kerja  
Dimuat dalam Pasal 12 sampai Pasal 16
  - (3) Bab III Keluarga Pekerja Yang Menjadi Tanggungan Perusahaan  
Dimuat dalam Pasal 14 sampai Pasal 15
  - (4) Bab IV Pengupahan  
Dimuat dalam Pasal 21 sampai Pasal 35
  - (5) Bab V Kesejahteraan  
Dimuat dalam Pasal 36 sampai Pasal 48
  - (6) Bab VI Kesehatan  
Dimuat dalam Pasal 49 sampai Pasal 76
  - (7) Bab VII Waktu Kerja  
Dimuat dalam Pasal 77 sampai Pasal 81
  - (8) Bab VIII Kerja Lembur  
Dimuat dalam Pasal 82 sampai Pasal 90
  - (9) Bab IX Istirahat, Hari Libur Resmi dan Ijin Meninggalkan Pekerjaan

Dimuat dalam Pasal 91 sampai Pasal 100

(10) Bab X Perjalanan Dinas

Dimuat dalam Pasal 101 sampai Pasal 112

(11) Bab XI Pendidikan dan Latihan

Dimuat dalam Pasal 113

(12) Bab XII Pemindehan

Dimuat dalam Pasal 114 sampai Pasal 117

(13) Bab XIII Keselamatan, Perlengkapan dan Kecelakaan Kerja

Dimuat dalam Pasal 118 sampai Pasal 124

(14) Bab XIV Disiplin dan Tindakan Disiplin

Dimuat dalam Pasal 131 sampai Pasal 140

(15) Bab XV Pembebasan Sementara dari Tugas

Dimuat dalam Pasal 141 sampai Pasal 145

(16) Bab XVI Penyelesaian Keluhan

Dimuat dalam Pasal 146 sampai Pasal 147

(17) Bab XVII Pemutusan Hubungan Kerja

Dimuat dalam Pasal 148 sampai Pasal 168

(18) Bab XVIII Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dimuat dalam Pasal 169 sampai Pasal 171

(19) Bab XIX Integrasi dan Subrogasi Perolehan Pekerja

Dimuat dalam Pasal 172 sampai Pasal 173

(20) Bab XX Bantuan Hukum

Dimuat dalam Pasal 174

(21) Bab XXI Penutup

Dimuat dalam Pasal 175



- f) Lampiran I Syarat dan Ketentuan PKB 2011-2013
- g) Lampiran II Tarif
- h) Lampiran III Referensi *Internal Relations Manual* (IRM)
- i) Lampiran IV Daftar Nama Tim PKB

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang akan dikaji hanya mengenai :<sup>69</sup>

#### **a. Pelaksanaan Upah**

Pengaturan upah yang termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama *Chevron Indonesia Company* (CICo) diatur dalam BAB IV tentang Pengupahan yaitu :<sup>70</sup>

Ketentuan Umum mengenai upah diatur dalam Pasal 21 yaitu sebagai berikut :

- 1) Program pengupahan bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi Pekerja sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan bisnis Perusahaan.
- 2) Perusahaan melaksanakan program pengupahan berdasarkan kinerja nyata dan bukan merupakan hak otomatis yaitu antara lain:
  - a) Memberikan kenaikan Upah Pokok berdasarkan kinerja Pekerja.
  - b) Menghargai kinerja atau kontribusi yang signifikan melalui pemberian penghargaan dan program insentif.
  - c) Membagikan hasil operasi Perusahaan sesuai dengan kebijakan Chevron Corporation, pencapaian Bagian dan kontribusi individual melalui *Chevron Incentive Plan* (CIP).

---

<sup>69</sup> *Perjanjian Kerja Bersama antara Chevron Indonesia Company dengan SPNCI, 2011-2013.*

<sup>70</sup> *Perjanjian Kerja Bersama antara Chevron Indonesia Company dengan SPNCI, 2011-2013, hlm. 17.*

- 3) Dalam menentukan kebijakan program kompensasi, Perusahaan juga akan mempertimbangkan daya saing Perusahaan terhadap perusahaan-perusahaan lain sejenis.
- 4) Upah Pokok yang merupakan bagian dari program kompensasi yang diberikan Perusahaan merupakan salah satu cara yang penting untuk menghargai kinerja Pekerja dalam mendukung tujuan Perusahaan secara keseluruhan.
- 5) Perusahaan akan meninjau kenaikan atas Upah Pokok secara berkala sekurang-kurangnya setiap tahun.
- 6) Perusahaan akan meninjau skala Upah Pokok secara berkala sekurang-kurangnya sekali dalam 12 (dua belas) bulan.
- 7) Penyesuaian kenaikan Upah Pokok dan skala Upah Pokok berkala di atas dilaksanakan berdasarkan pada *Work Program and Budget* Perusahaan.
- 8) Perusahaan akan meninjau Tunjangan dan/atau Bantuan secara berkala sekurang-kurangnya sekali dalam 24 (dua puluh empat) bulan.
- 9) Kebijakan program pengupahan diatur tersendiri dan merupakan wewenang penuh dari Perusahaan.

Penggolongan Upah pekerja diatur dalam Pasal 22 yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja dibagi menjadi 2 (dua) golongan sebagai berikut:

- a) Pekerja Golongan *Associate* (Kelas Upah 10 - 15).

Pekerja Golongan *Associate* berhak atas Upah kerja lembur.

b) Pekerja Golongan *Staff* (Kelas Upah 16 ke atas).

Pekerja Golongan *Staff* tidak berhak atas Upah kerja lembur.

- 2) Penentuan golongan Upah didasarkan atas kecakapan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, tanggung jawab dan bobot pekerjaan.

Komponen Upah diatur dalam Pasal 23 yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah terdiri dari Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap (jika ada).
- 2) Perusahaan tidak memberikan Bantuan Biaya Angkutan dan Bantuan Biaya Perumahan kepada Pekerja karena bantuan-bantuan tersebut sudah dimasukkan ke Upah Pokok terhitung mulai tanggal 1 Maret 1998 untuk *Chevron Indonesia Company*, *Chevron Geothermal Salak, Ltd.* dan terhitung mulai tanggal 1 April 2006 untuk *Chevron Geothermal Indonesia, Ltd.*

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini diatur mengenai Tunjangan Khusus yaitu sebagai berikut :

- 1) Tunjangan Khusus adalah Tunjangan Tetap yang diberikan kepada Pekerja yang bekerja di Kalimantan Timur, Darajat, Sumatera dan daerah operasi lainnya yang ditentukan oleh Perusahaan. Tunjangan ini tidak diberikan apabila Pekerja tidak lagi bekerja di Kalimantan Timur, Darajat, Sumatera dan daerah operasi lainnya yang ditentukan oleh Perusahaan.
- 2) Besarnya Tunjangan Khusus adalah sebagai berikut:
  - a) Kalimantan Timur : 21% dari Upah Pokok
  - b) Darajat : 10% dari Upah Pokok

- c) Sumatera : 21% dari Upah Pokok
- d) Tunjangan Khusus untuk Pekerja yang bekerja di daerah operasi selain Kalimantan Timur, Darajat dan Sumatera akan mengikuti besaran Tunjangan Khusus yang berlaku di lokasi masing-masing.

Di dalam Pasal 25 diatur mengenai Tunjangan Tidak Tetap yang diberikan kepada pekerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerja yang bekerja di Daerah Operasi Tertentu atau waktu kerja tertentu, diberikan Tunjangan Tidak Tetap sebagai berikut:
  - a) Kompensasi Bekerja di Daerah Operasi Tertentu (KBDOT)
  - b) Tunjangan Pekerja Staf Lapangan
  - c) Tunjangan Regu Bergilir Waktu Malam (*Night Shift Premium*)
  - d) Tunjangan Regu Bergilir (*Shift Premium*) khusus untuk Pekerja Chevron Geothermal Indonesia, Ltd.
  - e) Tunjangan Kesulitan Bersyarat (*Conditional Hardship Allowance*) khusus bagi Pekerja CGI yang keluarganya bertempat tinggal di Duri.
- 2) Besarnya Tunjangan Tidak Tetap tersebut dalam ayat (1) pada prinsipnya tergantung pada kehadiran, lokasi kerja dan jadwal kerja masing-masing Pekerja.

Perusahaan memberikan Kompensasi Bekerja di Daerah Operasi Tertentu /KBDOT kepada pekerja yang diatur di dalam Pasal 26, yaitu sebagai berikut :

- 1) Sesuai dengan kebutuhan operasi, Perusahaan dapat menugaskan Pekerja ke daerah operasi tertentu. Yang dimaksud dengan daerah operasi tertentu adalah termasuk namun tidak terbatas pada Santan, Lawe-lawe, Salak, Sepingga, Yakin, Attaka, NIB dan West Seno.
- 2) KBDOT diberikan kepada Pekerja yang secara teratur ditugaskan untuk bekerja di daerah operasi atau eksplorasi yang diklasifikasikan sebagai daerah operasi tertentu.
- 3) Maksimum besarnya KBDOT per bulan untuk jadwal kerja reguler adalah sebagai berikut:
  - a) Salak : 4% dari Upah Pokok
  - b) Lawe-lawe : 4% dari Upah Pokok
  - c) Santan : 5% dari Upah Pokok
  - d) Sepingga : 13.75% dari Upah Pokok
  - e) Yakin : 16.00% dari Upah Pokok
  - f) Attaka : 17.25% dari Upah Pokok
  - g) NIB : 22.50% dari Upah Pokok
  - h) West Seno : 23.50% dari Upah Pokok
- 4) Pekerja yang tidak hadir atau tidak berada di lokasi kerja karena:
  - a) Sakit
  - b) Ijin Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Upah
  - c) Pembebasan Sementara dari Tugas
  - d) Sedang menjalankan Ibadah Haji

Tidak diberikan KBDOT secara penuh dimana untuk hari-hari ketidakhadiran tersebut akan dikurangi, dengan perhitungan per hari sebagai berikut:

(1)  $1/15 \times (\text{KBDOT} \times \text{Upah Pokok})$  untuk jadwal kerja 14-14 dan 7-7

(2)  $1/18 \times (\text{KBDOT} \times \text{Upah Pokok})$  untuk jadwal kerja 10-5

Di dalam Pasal 27 Perjanjian Kerja Bersama ini juga diatur mengenai Tunjangan Pekerja *Staff* Lapangan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerja Staf yang secara tetap ditugaskan untuk bekerja di daerah operasi atau eksplorasi yang diklasifikasikan sebagai daerah operasi tertentu dengan jadwal 14-14 dan 7-7, akan mendapat Tunjangan Pekerja Staf Lapangan sebesar maksimum 26% dari Upah Pokok per bulan untuk jadwal kerja reguler.
- 2) Pekerja *Staff* dengan jadwal kerja 14-14 dan 7-7 yang tidak hadir atau tidak berada di lokasi kerja karena:

- a) Sakit
- b) jin Meninggalkan Pekerjaan Tanpa Upah
- c) Pembebasan Sementara dari Tugas
- d) Sedang menjalankan Ibadah Haji

Tidak diberikan Tunjangan Pekerja Staf Lapangan secara penuh dimana untuk hari-hari ketidakhadiran tersebut akan dikurangi, dengan perhitungan per hari sebagai berikut:

$1/15 \times (\text{Tunjangan Pekerja Staf Lapangan} \times \text{Upah Pokok})$

Di dalam Pasal 28 diatur mengenai Tunjangan Regu Bergilir Waktu Malam /*Night Shift Premium*, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tunjangan Regu Bergilir Waktu Malam (*Night Shift Premium*) diberikan kepada Pekerja yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, sehingga harus dilakukan secara bergilir.
- 2) Pekerja yang melakukan pekerjaan secara bergilir pada malam hari sampai dengan jam 23.00 atau setelahnya (antara pukul 18.00 – 06.00) akan menerima Tunjangan Kerja regu Bergilir Waktu Malam sebesar 1 (satu) jam Upah untuk hari kerja yang bersangkutan.
- 3) Formula perhitungan 1 (satu) jam Upah per malam adalah sebagai berikut:  $1/173 \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Khusus, jika ada})$ .

Perusahaan memberikan Tunjangan Kesulitan Bersyarat /*Conditional Hardship Allowance* yang diatur dalam pasal 29, yaitu sebagai berikut:

Kepada Pekerja CGI yang ditugaskan bekerja di Sumatera dan keluarganya bertempat tinggal di Duri diberikan Tunjangan Kesulitan Bersyarat sebesar 8% (delapan persen) dari Upah Pokok. Syarat-syarat dan ketentuan mengenai Tunjangan Kesulitan Bersyarat (*Conditional Hardship Allowance*) diatur tersendiri oleh Perusahaan.

Di dalam Pasal 30 diatur mengenai Tunjangan Regu Bergilir /*Shift Premium* khusus untuk pekerja *Chevron Geothermal Indonesia, Ltd*, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tunjangan Regu Bergilir (*Shift Premium*) diberikan khusus kepada Pekerja *Associate Chevron Geothermal Indonesia, Ltd* dengan jadwal kerja 5-2 yang bekerja dalam Regu Bergilir 3 (tiga) shift

yang waktu kerjanya 8 (delapan) jam sehari, setiap bulan diberikan maksimum 8 (delapan) jam kelebihan jam kerja yang diperhitungkan sebagai jam Kerja Lembur sebesar 15,5 (lima belas setengah) jam Upah Lembur.

- 2) Kelebihan jam kerja di atas merupakan jam Kerja Lembur ekstra yang harus dibayarkan oleh Perusahaan kepada Pekerja *Associate* yang bersangkutan setiap bulan. Apabila Pekerja hadir kurang dari 22 (dua puluh dua) hari maka akan diberikan secara sebanding sebesar  $n/22 \times 15,5$  jam Upah Lembur, di mana "n" adalah jumlah hari Pekerja masuk kerja.

Pasal 31 mengatur mengenai Pekerja yang Ditugaskan Secara Insidental, yaitu sebagai berikut :

Pekerja dengan jadwal kerja 5-2 yang secara insidental ditugaskan untuk bekerja di daerah operasi atau eksplorasi yang diklasifikasikan sebagai daerah operasi tertentu akan mendapat Kompensasi Bekerja di Daerah Operasi Tertentu (KBDOT) yang besarnya per malam adalah sesuai dengan Bab X Pasal 104 ayat (2). Pengaturan mengenai penugasan insidental ini diatur tersendiri oleh Perusahaan.

Pekerja Lapangan yang Bekerja Melebihi Hari Kerja Normal diatur di dalam Pasal 32, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam situasi-situasi tertentu untuk memenuhi kebutuhan operasi Perusahaan, atas permintaan Kepala Kerja yang berwenang, Pekerja lapangan dapat bekerja melebihi hari kerja normalnya.



- 2) Pekerja *Staff* dengan jadwal kerja 14-14 dan 7-7 yang bekerja melebihi hari kerja normal akan mendapatkan kompensasi sebesar  $1/15 \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Khusus, jika ada})$ .
- 3) Pekerja *Associate* yang bekerja melebihi hari kerja normal akan diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- 4) Dengan diberikan kompensasi di atas, Perusahaan tidak akan mengganti hari-hari istirahat Pekerja yang dipakai untuk kepentingan di atas.

Prosedur mengenai Pembayaran Upah dan Tuntutan Pembayaran Upah diatur dalam Pasal 33 dan Pasal 34, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pembayaran Upah dilakukan pada tiap-tiap akhir bulan.
- 2) Apabila tanggal mulai bekerja tidak pada tanggal 1 (satu) atau hubungan kerja berakhir (bukan karena alasan pensiun normal dan meninggal dunia) tidak pada tanggal terakhir bulan yang berjalan, maka Upahnya akan dibayar secara berpadanan (prorata) dengan jumlah hari takwim bulan yang bersangkutan.
- 3) Tuntutan pembayaran Upah Pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 35 mengatur mengenai Pajak Penghasilan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerja pada dasarnya bertanggung jawab atas Pajak Penghasilan atas segala penghasilan maupun kenikmatan yang diperolehnya yang mencakup namun tidak terbatas pada:
  - a) Upah Pokok

- b) Tunjangan Khusus
- c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan
- d) Upah Lembur
- e) Tunjangan Pekerja *Staff* Lapangan
- f) Kompensasi Kelebihan Jam Kerja
- g) Kompensasi Bekerja Melebihi Hari Kerja Normal
- h) Kompensasi Pelatihan dalam Waktu Istirahat Kerja
- i) Biaya Istirahat Tahunan
- j) Tunjangan Regu Bergilir Waktu Malam (*Nightshift Premium*)
- k) Tunjangan Regu Bergilir (*Shift Premium*)
- l) Kompensasi Bekerja di Daerah Operasi Tertentu
- m) Uang Pesangon Tabel Besar
- n) Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Besar
- o) Uang Penggantian Hak (UPH) Tabel Besar
- p) Uang Pesangon Tabel Kecil
- q) Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Kecil
- r) Uang Penggantian Hak (UPH) Tabel Kecil
- s) Uang Pisah
- t) Santunan Tidak Mampu Kerja (STMK)
- u) Kontribusi Perusahaan dalam program Program

Pensiun Iuran Pasti (PPIP) dan Jamsostek. Pemberlakuan pajak untuk program-program ini akan ditunda pada saat penarikan dana sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2) Pembayaran-pembayaran atas masalahat berikut ini akan dilakukan secara bersih (*net*). Penerapan pajak penghasilannya akan dilakukan dengan metode *gross-up* sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- a) Uang Penghargaan Ulang Tahun Dinas
- b) Uang Duka dan Bantuan Pemakaman
- c) Bantuan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH)
- d) Bantuan Pemindehan
- e) Pesangon atas PHK karena Pekerja meninggal dunia atau Kecelakaan Kerja
- f) Biaya perawatan kesehatan (*Benefit In-kind*)
- g) Pajak-pajak lain yang dinyatakan secara tegas oleh Perusahaan bahwa penerapan pajak penghasilannya akan dilakukan dengan metode *gross-up*.

3) Khusus untuk Pekerja *Chevron Indonesia Company* dan *Chevron Geothermal Salak, Ltd.* perlakuan pajak penghasilan atas pembayaran-pembayaran:

- a) Uang Pesangon Tabel Besar
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Besar
- c) Uang Penggantian Hak (UPH) Tabel Besar

Diatur secara khusus sebagai berikut:

- a) Pekerja bertanggung jawab atas Pajak Penghasilan pembayaran-pembayaran diatas untuk masa kerja mulai 1 Juli 2006 dan seterusnya.

- b) Untuk masa kerja sampai dengan 30 Juni 2006, penerapan pajak penghasilannya akan dilakukan dengan metode *gross-up* sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pembayaran-pembayaran atas maslahat diatas akan dilakukan secara bersih (*net*).
- 4) Pekerja yang tidak memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) akan menanggung kewajiban pajak penghasilan tambahan sebagai konsekuensinya.

Pelaksanaan upah yang diterapkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama antara *Chevron Indonesia Company* dan SPNCI yang diatur dalam Pasal 21 sampai dengan Pasal 35 sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum yang diberikan oleh *Chevron Indonesia Company* kepada pekerja adalah diatas upah minimum yang diatur oleh perundang-undangan.<sup>71</sup>

Program pengupahan pekerja *Chevron Indonesia Company* bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pekerja untuk memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Akhmad Saekhu, Pengurus Bidang Eksternal & Advokasi SPNCI, wawancara tanggal 17 Maret 2012.

<sup>72</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 22 Maret 2012.

Di dalam pelaksanaan pengupahan terdapat program yang diterapkan oleh Perusahaan yaitu:<sup>73</sup>

- a) Program pengupahan dibuat dalam skala upah untuk setiap kelas upah, dimana skala upah mencerminkan kompensasi yang kompetitif bagi tiap kelas upah. Perusahaan mempunyai kebijakan program kompensasi yaitu bahwa Perusahaan akan mempertimbangkan daya saing Perusahaan terhadap perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.
- b) Perusahaan memberikan Upah Pokok berdasarkan kinerja Pekerja dan merupakan hak otomatis pekerja.
- c) Perusahaan menghargai kinerja atau kontribusi yang signifikan melalui pemberian penghargaan dan program insentif.
- d) Perusahaan membagikan hasil operasi Perusahaan sesuai dengan kebijakan *Chevron Corporation*

Pelaksanaan pengupahan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini memakai konsep yang berbeda dengan peraturan ketenagakerjaan, karena perusahaan melaksanakan program pengupahan yang diatur tersendiri dan merupakan wewenang penuh dari perusahaan.<sup>74</sup>

Didalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) menyatakan bahwa yang dapat menjadi anggota SPNCI adalah Warga Negara Indonesia. Maka yang diatur dalam pelaksanaan upah Perjanjian Kerja bersama ini

---

<sup>73</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 22 Maret 2012.

<sup>74</sup> Akhmad Saekhu, Pengurus Bidang Eksternal & Advokasi SPNCI, wawancara tanggal 17 Maret 2012.

adalah pengupahan untuk pekerja yang berkewarganegaraan Indonesia.<sup>75</sup>

Program pengupahan untuk pekerja Warga Negara Asing tidak sama pengaturannya dengan program pengupahan pekerja Warga Negara Indonesia, karena mempergunakan program pengupahan dari negara asal masing-masing untuk menjaga agar pendapatan pekerja tidak berkurang apabila ditempatkan di Indonesia. Namun penggolongan kelas upah bagi pekerja Warga Negara Asing maupun pekerja Warga Negara Indonesia disamakan di seluruh dunia, karena penggolongan kelas upah mengacu pada kompetensi dan ruang lingkup pekerjaan (*competency based and job scope*) yang setara.<sup>76</sup>

Program pengupahan pekerja Warga Negara Asing tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, karena pelaksanaannya diatur oleh Perusahaan sesuai dengan kebijakan *Chevron Corporation*.<sup>77</sup>

Dengan tidak diaturnya program pengupahan untuk pekerja Warga Negara Asing di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini serta adanya perbedaan pengaturan program pengupahan antara pekerja Warga Negara Asing dan pekerja Warga Negara Indonesia mencerminkan bahwa pengupahan yang dilaksanakan di *Chevron Indonesia Company* terjadi kesenjangan (ketidakseimbangan) antara pelaksanaan pengupahan terhadap pekerja Warga Negara Asing dan pekerja Warga Negara Indonesia.

---

<sup>75</sup> Akhmad Saekhu, Pengurus Bidang Eksternal & Advokasi SPNCI, wawancara tanggal 17 Maret 2012

<sup>76</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 22 Maret 2012.

<sup>77</sup> Akhmad Saekhu, Pengurus Bidang Eksternal & Advokasi SPNCI, wawancara tanggal 17 Maret 2012

Karena program pengupahan diatur tersendiri dan merupakan wewenang penuh dari perusahaan, maka peran dari Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) dalam penentuan kebijakan program pengupahan ini sepenuhnya menyerahkan kepada Perusahaan. Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) tidak bisa mengintervensi (campur tangan) mengenai kebijakan program pengupahan tersebut.

#### **g. Pemutusan Hubungan Kerja**

Diatur dalam Bab XVII Perjanjian Kerja Bersama *Chevron Indonesia Company* (CICo) yaitu :<sup>78</sup>

Ketentuan Umum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 148, yaitu sebagai berikut :

- (1) Perusahaan, Pekerja, Serikat Pekerja dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan antara Perusahaan dan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja.
- (3) Proses PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>78</sup> *Perjanjian Kerja Bersama antara Chevron Indonesia Company dengan SPNCI, 2011-2013, hlm. 117.*

Di dalam Pasal 149 mengatur mengenai Permohonan PHK, yaitu sebagai berikut :

- (1) Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya setelah dirundingkan dan tidak menghasilkan kesepakatan dengan Pekerja dan/ atau Serikat Pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 148 ayat (2).
- (2) Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 di bawah ini.

Larangan Melakukan PHK diatur dalam Pasal 150, yaitu sebagai berikut :

Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- (a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter yang telah disetujui oleh Dokter Perusahaan selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- (b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (c) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- (d) Pekerja menikah;
- (e) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;



- (f) Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja lainnya di dalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama;
- (g) Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja, Pekerja melakukan kegiatan Serikat Pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Perusahaan atau berdasarkan ketentuan yang diatur Perjanjian Kerja Bersama;
- (h) Pekerja yang mengadukan Perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan Perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- (i) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- (j) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang disetujui oleh Dokter Perusahaan, jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan namun tidak melampaui 36 (tiga puluh enam) bulan secara terus menerus sebagaimana diatur pada Pasal 124.

PHK Tanpa Penetapan diatur dalam Pasal 151, yaitu sebagai berikut :

- (1) Perusahaan tidak perlu mengajukan penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal sebagai berikut:
  - (a) Pekerja masih dalam masa percobaan;

- (b) Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri;
  - (c) Pekerja memasuki Masa Purnakarya;
  - (d) Pekerja meninggal dunia.
- (2) Perusahaan akan mengajukan permohonan penetapan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk alasan PHK selain yang disebutkan dalam ayat (1) di atas.

Pasal 152 mengatur mengenai Alasan/Jenis-Jenis PHK , yaitu sebagai berikut :

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan-alasan sebagai berikut:
- (a) PHK karena mencapai masa purnakarya atau mencapai akhir masa kerja pada usia 56 tahun
  - (b) PHK karena mengambil purnakarya dipercepat
  - (c) PHK karena kesepakatan bersama
  - (d) PHK karena kelebihan tenaga kerja
  - (e) PHK karena meninggal dunia
  - (f) PHK karena alasan kesehatan
  - (g) PHK karena mengundurkan diri atau dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri
  - (h) PHK karena tidak cakap/tidak memenuhi persyaratan jabatan karena tidak dapat melakukan tugasnya/bukan karena alasan kesehatan; tidak mentaati tata tertib Perusahaan
  - (i) PHK karena kesalahan berat/sangat serius atau serius
  - (j) PHK karena kesalahan ringan (bersifat bertukar-tukar atau berulang)

- (k) PHK karena penutupan Perusahaan
  - (l) PHK dalam masa percobaan
  - (m) PHK karena pengaduan Pekerja terbukti
  - (n) PHK karena pengaduan Pekerja tidak terbukti
  - (o) PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan:
    - (i) Perusahaan tidak mempekerjakan Pekerja lebih lanjut
    - (ii) Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja
  - (p) PHK karena Perusahaan menutup operasinya di Indonesia.
- (2) Ketentuan lebih rinci tentang jenis-jenis PHK tersebut pada ayat (1) diatur tersendiri pada pasal-pasal dibawah ini.

Pasal 153 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK – Tabel Besar untuk Pekerja *Chevron Indonesia Company (CICo)* dan *Chevron Geothermal Salak, Ltd (CGS)*, yaitu sebagai berikut :

- (1) Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena alasan-alasan sebagai berikut:
- (a) Mencapai masa purnakarya atau mencapai akhir masa kerja;
  - (b) Mengambil purnakarya dipercepat;
  - (c) Kesepakatan bersama;
  - (d) Kelebihan tenaga kerja;
  - (e) Penutupan Perusahaan;
  - (f) Pengaduan Pekerja mengenai tindak pidana yang dilakukan Perusahaan terbukti;

- (g) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan dimana Perusahaan tidak mempekerjakan Pekerja lebih lanjut;
- (h) Perusahaan menutup operasinya di Indonesia;
- (i) Kesehatan, yang diatur tersendiri pada Pasal 158.

Akan diberikan maslahat Tabel Besar yang terdiri atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak.

(2) Perhitungan Tabel Besar yang mulai bekerja sebagai berikut:

(a)Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

<b>Masa Kerja (MK)</b>	<b>Uang Pesangon</b>	<b>UPMK</b>
Kurang dari 1 tahun	5 bulan Upah	0
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	6 bulan Upah	0
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	7 bulan Upah	0
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	8 bulan Upah	2 bulan Upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	10 bulan Upah	2 bulan Upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	12 bulan Upah	2 bulan Upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	14 bulan Upah	3 bulan Upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	16 bulan Upah	3 bulan Upah
8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	18 bulan Upah	3 bulan Upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun	18 bulan Upah	4 bulan Upah

10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 tahun	18 bulan Upah	4 bulan Upah
11 tahun keatas	1,5 x MK x bulan Upah	0,5 x MK x bulan Upah

(b) Uang Penggantian Hak (UPH)

(i) Pembayaran sebagai pengganti hari-hari istirahat tahunan yang telah menjadi haknya namun belum diambil.

(ii) Penggantian uang Perumahan dan Pengobatan sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dari Maslahat Tabel Besar. Apabila masa kerjanya belum memenuhi syarat untuk mendapatkan uang Penghargaan Masa Kerja, maka Penggantian Uang Perumahan dan Pengobatan tersebut hanya dihitung dari Uang Pesangon.

(iii) Pembayaran tambahan sebesar 6.67% dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dari Maslahat Tabel Besar. Apabila masa kerjanya belum memenuhi syarat untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja, maka pembayaran tambahan tersebut hanya dihitung dari Uang Pesangon.

(iv) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan Keluarga Pekerja sesuai dengan Pasal 162.

(3) Komponen Upah yang dipergunakan untuk menghitung Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Besar adalah Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus (jika ada).

(4) Tunjangan Khusus yang dipergunakan untuk menghitung Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Besar khusus

bagi Pekerja yang pernah bekerja lebih dari satu daerah (Kalimantan Timur, Sumatera, Jakarta, Salak, Darajat, dan lainnya) akan diperhitungkan secara berpadanan.

(5) Penghitungan pajak penghasilan atas Tabel Besar tersebut di atas adalah sebagai berikut:

(a) Penerapan pajak penghasilan diberlakukan dengan metode *gross up*, sehingga Pekerja menerima pembayaran ini secara bersih (net).

(b) Untuk masa kerja mulai 1 Juli 2006 : pajak penghasilan ditanggung oleh Pekerja.

Pasal 154 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK – Tabel Besar untuk pekerja *Chevron Geothermal Indonesia, Ltd* (CGI) : Pekerja *Chevron Geothermal Indonesia, Ltd.* yang di PHK karena alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) diatas, akan diberikan maslahat Tabel Besar sebagai berikut:

(a) Masa kerja sampai dengan 30 Juni 2006 akan diberikan Tabel Besar yang terdiri dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) menggunakan perhitungan sebagai berikut:

<b>Masa Kerja (MK)</b>	<b>Uang Pesangon</b>	<b>UPMK</b>
Kurang dari 1 tahun	3 bulan Upah	2 bulan Upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	4 bulan Upah	2 bulan Upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	5 bulan Upah	2 bulan Upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	6 bulan Upah	2 bulan Upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	7 bulan Upah	2 bulan Upah

5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	8 bulan Upah	2 bulan Upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	8 bulan Upah	3 bulan Upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	9 bulan Upah	3 bulan Upah
8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	10 bulan Upah	3 bulan Upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun	10 bulan Upah	4 bulan Upah
10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	12 bulan Upah	4 bulan Upah
12 tahun keatas	1 bulan upah per tahun masa kerja untuk seluruh masa kerja	½ bulan upah per tahun masa kerja untuk seluruh masa kerja

Yang dimaksud dengan Upah untuk menghitung Pesangon Tabel Besar untuk masa kerja sebelum 1 Juli 2006 adalah terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

- (i) Upah Pokok terakhir;
  - (ii) Tunjangan Khusus (jika ada);
  - (iii) Lima perseratus (5%) dari Upah Pokok terakhir sebagai kompensasi perawatan kesehatan;
  - (iv) Satu perduabelas (1/12) dari Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK);
  - (v) Satu perduabelas (1/12) dari Bantuan Biaya Istirahat Tahunan.
- (b) Untuk masa kerja mulai dan/atau setelah 1 Juli 2006, perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) menggunakan perhitungan sebagai berikut:

<b>Masa Kerja (MK)</b>	<b>Uang Pesangon</b>	<b>UPMK</b>
Kurang dari 1 tahun	5 bulan Upah	0
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	6 bulan Upah	0
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	7 bulan Upah	0
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	8 bulan Upah	2 bulan Upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	10 bulan Upah	2 bulan Upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	12 bulan Upah	2 bulan Upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	14 bulan Upah	3 bulan Upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	16 bulan Upah	3 bulan Upah
8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	18 bulan Upah	3 bulan Upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun	18 bulan Upah	4 bulan Upah
10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 tahun	18 bulan Upah	4 bulan Upah
11 tahun keatas	1,5 x MK x bulan Upah	0,5 x MK x bulan Upah

Komponen Upah yang dipergunakan untuk menghitung Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Besar adalah Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus (jika ada).

(c) Uang Penggantian Hak (UPH)

- (i) Pembayaran sebagai pengganti hari-hari istirahat tahunan yang telah menjadi haknya namun belum diambil.



- (ii) Penggantian uang Perumahan dan Pengobatan sebesar 15% dan pembayaran tambahan sebesar 6.67% dari Pesangon Tabel Besar sebagaimana diatur dalam huruf (b) pasal ini, untuk perhitungan masa kerja mulai 1 Juli 2006.
  - (iii) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan keluarga Pekerja sesuai dengan Pasal 162.
- (d) Pekerja bertanggung jawab atas pajak penghasilan dari maslahat yang diterima.

Pasal 155 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK – Tabel Kecil, yaitu sebagai berikut :

- (1) Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena alasan-alasan sebagai berikut:
- (a) Tidak cakap/tidak memenuhi persyaratan jabatan karena tidak dapat melakukan tugasnya/bukan karena alasan kesehatan/tidak mentaati tata tertib Perusahaan;
  - (b) Pelanggaran selain pelanggaran berat/ sangat serius;
  - (c) Pengaduan Pekerja mengenai tindak pidana yang dilakukan Perusahaan tidak terbukti;
  - (d) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan dimana Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Akan diberikan maslahat Tabel Kecil yang terdiri atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak.

(2) Perhitungan Tabel Kecil adalah sebagai berikut:

Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja.

<b>Masa Kerja (MK)</b>	<b>Uang Pesangon</b>	<b>UPMK</b>
Kurang dari 1 tahun	1 bulan Upah	0
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan Upah	0
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan Upah	0
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan Upah	2 bulan Upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan Upah	2 bulan Upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan Upah	2 bulan Upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan Upah	3 bulan Upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan Upah	3 bulan Upah
8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	9 bulan Upah	3 bulan Upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	9 bulan Upah	4 bulan Upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	9 bulan Upah	5 bulan Upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	9 bulan Upah	6 bulan Upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	9 bulan Upah	7 bulan Upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	9 bulan Upah	8 bulan Upah
24 tahun keatas	9 bulan Upah	10 bulan Upah

- 3) Uang Penggantian Hak (UPH)
  - (a) Pembayaran sebagai pengganti hari-hari istirahat tahunan yang telah menjadi haknya namun belum diambil.
  - (b) Penggantian Uang Perumahan dan Pengobatan sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dari Maslahat Tabel Kecil. Apabila masa kerjanya belum memenuhi syarat untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja, maka Penggantian Uang Perumahan dan Pengobatan tersebut hanya dihitung dari Uang Pesangon.
  - (c) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan Keluarga Pekerja sesuai Pasal 162.
- 4) Komponen Upah yang dipergunakan untuk menghitung Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Kecil adalah Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus (jika ada).
- 5) Tunjangan Khusus yang dipergunakan untuk menghitung Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Tabel Kecil khusus bagi Pekerja yang pernah bekerja lebih dari satu daerah (Kalimantan Timur, Sumatera, Jakarta, Salak, Darajat, dan lainnya) akan diperhitungkan secara berpadanan.

Pasal 156 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK – Meninggal Dunia, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam hal seorang Pekerja meninggal dunia biasa, kepada Keluarga Pekerja yang ditinggalkan akan diberikan pembayaran-pembayaran sebagai berikut :
  - (a) Santunan meninggal dunia dengan perhitungan dibawah ini :

- (i) Masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun akan diberikan 22 (dua puluh dua) bulan Upah.
  - (ii) Masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun akan diberikan 30 (tiga puluh) bulan Upah.
  - (iii) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih diberikan dengan perhitungan: masa kerja x 2 bulan Upah. Untuk perhitungan ini setiap kelebihan masa kerja yang kurang dari 1 (satu) tahun akan dihitung secara berpadanan.
  - (iv) Yang dimaksud dengan Upah untuk menghitung santunan di atas adalah:
    - a. Upah Pokok terakhir.
    - b. Tunjangan Khusus (jika ada).
  - (v) Santunan tersebut pada ayat (1) sudah mencakup Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja.
- (b) Pembayaran Uang Penggantian Hak sebesar:
- (i) Pembayaran sebagai pengganti hari-hari istirahat tahunan yang telah menjadi haknya namun belum diambil;
  - (ii) Lima belas perseratus (15%) dari Santunan sebagai penggantian uang Perumahan dan Pengobatan;
  - (iii) Enam koma enam puluh tujuh perseratus (6,67%) dari Santunan sebagai pembayaran tambahan;
  - (iv) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan Keluarga Pekerja sesuai Pasal 162.

- (c) Pembayaran yang merupakan hak Pekerja, yaitu:
- (i) Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus (jika ada) untuk bulan di mana Pekerja meninggal dunia.
  - (ii) Bantuan Biaya Istirahat Tahunan yang dihitung secara berpadanan.
- (d) Sebagai tambahan atas pembayaran-pembayaran di atas, keluarga Pekerja akan tetap diperbolehkan menggunakan fasilitas pengobatan Perusahaan setempat yang ada untuk rawat jalan, selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal meninggalnya Pekerja. Dalam waktu 12 (dua belas) bulan tersebut Keluarga Pekerja dapat pula menggunakan fasilitas rawat inap namun hanya dengan batas maksimum 1 (satu) bulan secara kumulatif. Keluarga Pekerja yang tinggal di rumah Perusahaan diberi kesempatan untuk tetap tinggal sampai maksimum 3 (tiga) bulan sesuai Pasal 167 ayat (2).
- (2) Yang berhak mewakili Pekerja yang ditinggalkan untuk menerima semua pembayaran dari Perusahaan tersebut diatas adalah suami/isteri Pekerja yang sah dan terdaftar di Bidang Sumber Daya Manusia; atau apabila tidak ada suami/isteri yang terdaftar, anaknya, atau salah satu dari anak-anak Pekerja yang mendapat kuasa dari anak-anak Pekerja yang lain yang terdaftar; atau apabila tidak ada suami/isteri maupun anak-anak yang terdaftar, adalah orang atau orang-orang atau badan yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang. Apabila terdapat persengketaan diantara para ahli waris Pekerja yang meninggal tersebut maka

pelaksanaan pemberian pembayaran dari Perusahaan tersebut akan dilaksanakan sesuai ketetapan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

- (3) Perusahaan tidak bertanggung jawab atas cara maupun pelaksanaan pembagian Santunan dan pembayaran lainnya diatas yang sudah diserahkan kepada pihak yang mewakili pekerja sesuai ayat (2) diatas.

Pasal 157 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK - Mengundurkan Diri atau Dikualifikasikan Sebagai Mengundurkan Diri, yaitu sebagai berikut :

- (1) Pekerja yang atas permintaannya sendiri ingin memutuskan hubungan kerjanya dengan Perusahaan harus menyerahkan permohonan surat pengunduran diri minimal 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal berlakunya pemutusan hubungan kerja ditujukan ke Kepala Kerja dan/atau Manager. Atas pertimbangan Perusahaan, Pekerja dapat dibebaskan dari kewajibannya sebelum tanggal berlakunya pemutusan hubungan kerja.

- (2) Pembayaran bagi pekerja yang hubungan kerjanya putus karena permintaan sendiri atau mangkir adalah sebagai berikut:

- (a) Uang Pisah dengan tabel sebagai berikut:

<b>Masa Kerja</b>	<b>Uang pisah</b>
Kurang dari 1 tahun	1 bulan Upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	1 bulan Upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	1 bulan Upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	2 bulan Upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	2 bulan Upah

5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan Upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan Upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan Upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan Upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan Upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan Upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan Upah
24 tahun keatas	10 bulan Upah

(b) Upah Pokok terakhir dan Tunjangan khusus (jika ada) untuk hari-hari kerja yang telah dijalani.

(c) Uang Penggantian Hak sebagai berikut:

- (i) Pembayaran sebagai pengganti hari-hari istirahat tahunan yang telah menjadi haknya namun belum diambil;
- (ii) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan Keluarga Pekerja sesuai Pasal 162.

(d) Bantuan Biaya Istirahat Tahunan yang dihitung secara berpadanan.

(e) Yang dimaksud dengan Upah untuk menghitung Uang Pisah di atas adalah:

- (i) Upah Pokok terakhir, dan
- (ii) Tunjangan Khusus (jika ada).

Pasal 158 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK -

Alasan Kesehatan, yaitu sebagai berikut :

- (1) Pekerja yang sakit dan/atau tidak dapat melakukan tugasnya karena alasan kesehatan yang dinyatakan dengan Surat Keterangan dari Dokter Perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan, akan menerima jaminan Upah penuh selama 12 (dua belas) bulan dan harus menjalani perawatan/pengobatan yang telah ditentukan oleh Dokter Perusahaan.
- (2) Jika setelah 12 (dua belas) bulan Pekerja tersebut masih tetap dinyatakan tidak mampu bekerja, maka Pekerja dapat dinyatakan tidak dapat memenuhi persyaratan jabatan oleh Dokter Perusahaan sehingga hubungan kerjanya dapat diputuskan. Tata cara pemutusan hubungan kerjanya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pembayaran bagi Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena alasan pada ayat (2) di atas adalah sebagai berikut:
- (a) Tabel Besar sesuai Pasal 153 ayat (2) atau Pasal 154 ; dan
- (b) Santunan Tidak Mampu Kerja (STMK) dengan tabel sebagai berikut:

<b>Masa Kerja</b>	<b>STMK</b>
3 (tiga) bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 (satu) tahun	5 x STMK
1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	6 x STMK
2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	7 x STMK
3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	8 x STMK
4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	9 x STMK



5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	10 x STMK
6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	11 x STMK
7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	12 x STMK
8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	13 x STMK
9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun	14 x STMK
10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun	16 x STMK
12 (dua belas) tahun ke atas	1,5 x MK x STMK

Komponen perhitungan STMK adalah sebagai berikut:

- (i) Upah Pokok terakhir;
  - (ii) Lima perseratus (5%) dari Upah Pokok terakhir sebagai kompensasi perawatan kesehatan;
  - (iii) Satu perduabelas (1/12) dari THRK
  - (iv) Satu perduabelas (1/12) dari tunjangan istirahat tahunan
- (c) Uang penggantian hak sebagai berikut:
- (i) Pembayaran sebagai pengganti hari-hari istirahat tahunan yang telah menjadi haknya namun belum diambil.
  - (ii) Penggantian Uang Perumahan dan Pengobatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dari Maslahat Tabel Besar. Apabila masa kerjanya belum memenuhi syarat untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja, maka

Penggantian Uang Perumahan dan Pengobatan tersebut hanya dihitung dari Uang Pesangon.

(iii) Pembayaran tambahan sebesar 6.67% (enam koma enam puluh tujuh perseratus) dari Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dari Maslahat Tabel Besar. Apabila masa kerjanya belum memenuhi syarat untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja, maka pembayaran tambahan tersebut hanya dihitung dari Uang Pesangon.

(iv) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan Keluarga Pekerja sesuai dengan Pasal 162.

(d) Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus (jika ada) untuk hari-hari kerja yang telah dijalani.

(e) Bantuan Biaya Istirahat Tahunan yang dihitung secara berpadanan.

Pasal 159 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat PHK - Kesalahan Berat/Sangat Serious, yaitu sebagai berikut :

(1) Jika seorang Pekerja melakukan pelanggaran berat/sangat serius terhadap Perusahaan, maka Pekerja tersebut dapat dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaannya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan dapat melakukan pembebasan sementara yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 141 selama menunggu proses pemutusan hubungan kerja.

(2) Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena alasan pada ayat (1) di atas akan diberikan Uang Pisah yang besarnya sebagaimana diatur dalam Pasal 157 ayat (2).

Pasal 160 mengatur mengenai Komponen dan Maslahat - PHK dalam Masa Percobaan, yaitu sebagai berikut :

(1) Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak mewajibkan Perusahaan untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak atau Uang Pisah.

(2) Pekerja akan mendapatkan pembayaran sebagai berikut :

(a) Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus (jika ada) untuk hari-hari kerja yang telah dijalani.

(b) Bantuan pengembalian untuk Pekerja dan keluarga Pekerja sesuai Pasal 162.

(3) Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa percobaan harus mengindahkan tenggang waktu pemberitahuan kepada Pekerja.

Penahanan Karena Tindak Pidana diatur dalam Pasal 161, yaitu sebagai berikut :

(1) Pekerja yang ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana wajib melapor kepada Perusahaan atas penahanan dirinya dalam jangka waktu 2 X 24 (dua kali dua puluh empat) jam dan Perusahaan wajib memberitahukan kepada Pekerja apakah Pekerja menurut kebijaksanaan Perusahaan dapat diberikan bantuan hukum atau tidak. Pelaporan kepada Perusahaan tersebut dapat dilakukan oleh keluarga Pekerja.

- (2) Pekerja yang ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka Perusahaan tidak wajib membayar Upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada Keluarga Pekerja sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari Upah Pokok terakhir dan Tunjangan Khusus, bila ada.
- (3) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (4) Pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas dapat di PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan tersebut berakhir dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan wajib mempekerjakan kembali Pekerja dengan Upah dan hak-hak lainnya yang sama seperti sebelum Pekerja ditahan.
- (6) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja dinyatakan bersalah, maka Perusahaan dapat melakukan PHK kepada Pekerja yang bersangkutan.

Pengembalian Pekerja diatur dalam Pasal 162, yaitu sebagai berikut :

- (1) pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya akan mendapat bantuan biaya pengembalian Pekerja dan/atau Keluarga Pekerja ke

tempat asal Pekerja (tempat dimana Pekerja diterima bekerja) sebagai berikut:

- (a) Tiket pesawat ke tempat asal (tempat Pekerja diterima bekerja)
- (b) Biaya/ongkos pengangkutan dan pengepakan barang milik pribadi Pekerja ke tempat asal (tempat Pekerja diterima bekerja) sebagai berikut:

- (i) Apabila pengepakan dan pengangkutan diurus oleh Perusahaan:

Kelas Upah	M a k s i m u m	
	Berat	Volume
10 - 15	3.600 kg	35 m <sup>3</sup>
16 – 21	4.000 kg	40 m <sup>3</sup>
22 ke atas	4.800 kg	50 m <sup>3</sup>

- (ii) Apabila pengepakan dan pengangkutan diurus oleh Pekerja sendiri, maka besaran bantuan yang diberikan mengacu pada Lampiran Tabel Tarif.
  - (c) Perusahaan memberikan bantuan pengiriman 1 (satu) kendaraan pribadi Pekerja dengan berat maksimal 3 (tiga) ton yang bisa diangkut dengan 1 (satu) truk.
- (2) Pekerja yang akan mendapat bantuan pengembalian pada ayat (1) di atas adalah :
- (a) Pekerja Lokal Kalimantan Timur seperti yang tercantum dalam Pasal 115 ayat (1) dan (2).
  - (b) Pekerja Luar Daerah seperti yang tercantum dalam Pasal 14 ayat (4).

(c) Pekerja Jakarta yang tempat asalnya dikategorikan luar Jakarta sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dari Pekerja yang bersangkutan.

(d) Pekerja Salak yang tempat asalnya dikategorikan luar Salak dan Jakarta sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dari Pekerja yang bersangkutan.

Bantuan Biaya Istirahat Tahunan dan Hari-Hari Istirahat Tahunan diatur dalam Pasal 163, yaitu sebagai berikut :

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pembayaran sebagai pengganti Bantuan Biaya Istirahat Tahunan dan Hari-hari Istirahat Tahunan yang belum diambil dan telah menjadi hak Pekerja dihitung dengan rumus sebagai berikut:

(a) Bantuan Biaya Istirahat Tahunan :

Pembayaran Bantuan Biaya Istirahat Tahunan berpadanan adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah bulan PEKERJA bekerja} \times \{\text{Upah Pokok Tunjangan Khusus (jika ada)}\}}{12}$$

(b) Hari-Hari Istirahat Tahunan :

Pembayaran sebagai pengganti hari-hari Istirahat Tahunan yang telah menjadi hak PEKERJA namun belum diambil akan dihitung sebagai berikut:

Pembayaran =  $M \times D \times S$

$$\frac{\overline{12}}{TD}$$

Dimana :

M = Jumlah bulan dalam tahun berjalan Pekerja bekerja.

D = Jumlah sisa hari istirahat tahunan yang menjadi hak Pekerja yang belum diambil dalam setahun sesuai dengan masa kerjanya dengan ketentuan sebagai berikut:

Hari takwim bagi Pekerja dengan jadwal kerja 14-14, jadwal kerja 2-1 atau hari kerja bagi Pekerja dengan jadwal kerja 5-2 yang mana yang berlaku.

S = Upah sebulan yang terdiri dari :

- (i) Upah Pokok, dan
- (ii) Tunjangan Khusus (jika ada).

TD = 15 bagi Pekerja dengan jadwal kerja 14-14

18 bagi Pekerja dengan jadwal kerja 2-1

22 bagi Pekerja dengan jadwal kerja 5-2

- (2) Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum tanggal ulang tahun dinas Pekerja, sedangkan Bantuan Biaya Istirahat Tahunan dan Hari-hari Istirahat Tahunan telah diambil, maka Bantuan Biaya Istirahat Tahunan dan Hari - hari Istirahat tahunan tersebut akan diperhitungkan kembali secara berpadanan sesuai dengan ayat (1) butir (a) dan (b) di atas, kecuali bagi Pekerja yang hubungan kerjanya putus karena meninggal dunia.

Masa Persiapan Purnakarya (MPP) diatur dalam Pasal 164, yaitu sebagai berikut :

- (1) Pekerja yang akan mencapai masa purnakarya pada usia 56 (lima puluh enam) tahun dengan masa kerja terus-menerus minimal 15

(lima belas) tahun akan mendapat Masa Persiapan Purnakarya (MPP) selama 3 (tiga) bulan berturut-turut pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun 9 (Sembilan) bulan. Pekerja yang mempunyai masa kerja terus menerus kurang dari 15 (lima belas) tahun, periode MPP akan diberikan secara bepadanan.

(2) Bagi Pekerja yang menjalani MPP akan berlaku ketentuan sebagai berikut:

(a) Tetap mendapat Upah Pokok terakhir, Tunjangan Khusus (jika ada) serta hak-hak dan fasilitas Perusahaan yang sebelumnya diperoleh antara lain, Perawatan Kesehatan, fasilitas PRCC.

(b) Mengembalikan semua peralatan/perlengkapan kerja milik Perusahaan termasuk rumah Perusahaan paling lama pada hari/tanggal dimulainya masa purnakarya.

(c) Dibebaskan dari tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

(3) Bekerja dalam masa MPP sedapat mungkin dihindari, namun untuk memenuhi kebutuhan operasional Perusahaan yang sifatnya mendesak, maka bekerja dalam masa MPP dapat dilakukan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

(a) Bersifat sukarela atas dasar kesepakatan keduabelah pihak;

(b) Ada pertimbangan bisnis (seperti pengganti belum siap, penyelesaian proyek, masa transisi dan sebagainya);

(c) Sehat untuk bekerja;

(d) Mempunyai kinerja yang baik;

(e) Diusulkan oleh Kepala Kerja dan disetujui oleh Perusahaan.



(4) Bagi Pekerja yang seharusnya menjalani MPP namun diminta bekerja oleh Perusahaan maka akan berlaku ketentuan sebagai berikut:

(a) Mendapatkan pembayaran tambahan sebesar Upah Pokok ditambah Tunjangan Khusus (jika ada) dan Tunjangan Tidak Tetap lainnya (jika ada);

(b) Pembayaran tambahan sebagaimana disebutkan dalam ayat (4) huruf (a) tidak akan diberikan apabila Pekerja tidak hadir di tempat kerja karena alasan apapun selain peristiwa-peristiwa sebagaimana diatur dalam Pasal 95;

(c) Apabila Pekerja sakit terus menerus selama 14 (empat belas) hari kalender, maka Perusahaan akan menghentikan penugasan Pekerja.

Pasal 165 mengatur mengenai Purnakarya Dipercepat, yaitu sebagai berikut :

Pekerja dapat mengajukan Purnakarya Dipercepat apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut :

(a) Pekerja telah mencapai usia minimal 45 tahun atau lebih dan mempunyai masa kerja minimal 15 (lima belas) tahun.

(b) Mendapat persetujuan tertulis dari Perusahaan yang dalam hal ini hanya dapat diberikan oleh *Vice President* dari Pekerja yang bersangkutan.

Pasal 166 mengatur mengenai Perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Santunan Meninggal Dunia Secara Berpadanan, yaitu sebagai berikut :

Dalam hal pekerja pernah bekerja pada beberapa daerah operasi maka Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja, Santunan Meninggal Dunia akan dihitung secara berpadanan dengan rumus sebagai berikut:

$$A = \frac{\text{Masa Kerja di Kaltim} \times (\text{Upah Pokok terakhir} + \text{Tunjangan Khusus}) \times \text{Bulan Upah sesuai dengan jenis PHK}}{\text{Jumlah Masa Kerja}}$$

$$B = \frac{\text{Masa Kerja di Jakarta/Salak} \times \text{Upah Pokok terakhir} \times \text{Bulan Upah sesuai dengan jenis PHK}}{\text{Jumlah Masa Kerja}}$$

$$C = \frac{\text{Masa Kerja di Darajat} \times (\text{Upah Pokok terakhir} + \text{Tunjangan Khusus}) \times \text{Bulan Upah sesuai dengan jenis PHK}}{\text{Jumlah Masa Kerja}}$$

Catatan:

Jumlah keseluruhan Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Santunan Meninggal Dunia adalah sebesar A ditambah B ditambah C.

Pasal 167 mengatur mengenai Pengembalian Perlengkapan dan Perumahan Perusahaan, yaitu sebagai berikut :

(1) Pekerja yang putus hubungan kerjanya dengan alasan apapun juga, harus mengembalikan semua alat-alat milik Perusahaan dan barang-barang lainnya yang dipakai/dipinjamnya. Selama alat-alat atau barang-barang tersebut belum dikembalikan, maka sejumlah uang sebesar harga alat atau barang-barang tersebut (menurut harga yang ditentukan oleh Perusahaan) akan diperhitungkan dengan segala hak-haknya yang akan diterimanya dari Perusahaan.

- (2) Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena Meninggal Dunia, Keluarga Pekerja masih dapat tinggal di rumah Perusahaan selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak meninggal dunia.
- (3) Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena alasan kesehatan, dapat tetap tinggal di rumah Perusahaan untuk jangka waktu tidak lebih lama dari 4 (empat) bulan terhitung sejak tanggal PHK.
- (4) Pekerja yang putus hubungan kerjanya selain karena alasan pada ayat (2) dan (3) di atas harus meninggalkan rumah Perusahaan pada tanggal berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 168 mengatur mengenai Surat Keterangan Kerja, yaitu sebagai berikut :

Pekerja yang putus hubungan kerjanya akan diberi surat keterangan dari Perusahaan yang mencantumkan tugas/jabatan terakhir yang pernah dijalankan termasuk uraian umum tentang jenis pekerjaannya serta lamanya bekerja di Perusahaan (tanggal diterima bekerja dan tanggal pemutusan hubungan kerja).

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam PKB ini diatur dalam Pasal 148 sampai dengan Pasal 168. Jika ditinjau dari ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan maka pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini sudah sesuai.

Dalam PKB ini pengaturan mengenai PHK diklasifikasikan kedalam beberapa komponen dan masalah, yaitu :

1. Komponen dan Masalah PHK – Tabel Besar untuk Pekerja Chevron Indonesia Company (CICo) dan Chevron Geothermal Salak, Ltd (CGS).
2. Komponen dan Masalah PHK – Tabel Besar untuk Pekerja Chevron Geothermal Indonesia, Ltd (CGI).
3. Komponen dan Masalah PHK – untuk masa kerja sebelum 1 Juli 2006.
4. Komponen dan Masalah PHK – untuk masa kerja setelah 1 Juli 2006.
5. Komponen dan Masalah PHK – Tabel kecil untuk PHK karena alasan-alasan : tidak cakap, pelanggaran, perubahan status perusahaan, pengaduan pekerja mengenai tindak pidana.
6. Komponen dan Masalah PHK – karena meninggal dunia.
7. Komponen dan Masalah PHK – karena mengundurkan diri.
8. Komponen dan Masalah PHK – karena alasan kesehatan.
9. Komponen dan Masalah PHK – karena kesalahan berat.
10. Komponen dan Masalah PHK – karena dalam masa percobaan
11. Komponen dan Masalah PHK – karena penahanan tindak pidana

Semua komponen dan masalah PHK yang ada di PKB ini, pelaksanaannya sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Meskipun demikian menurut pengalaman di *Chevron Indonesia Company* pernah terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Yang

pada intinya sudah melalui tahapan-tahapan penyelesaian secara internal, sesuai dengan aturan undang-undang dan tujuan musyawarah untuk mufakat. Dan undang-undang memandatkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebisa mungkin dihindari, namun tidak menutup kemungkinan dilakukannya PHK dengan cara-cara yang diatur juga oleh undang-undang.<sup>79</sup>

Sedangkan untuk kasusnya adalah bahwa pekerja melakukan perbuatan yang merupakan pelanggaran aturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berakibat dapat diputuskannya hubungan kerja.. Dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dilakukan dengan melalui tahapan bipatrit dan akhirnya sampai kepada Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>80</sup>

## **B. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Yang Terjadi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Serikat Pekerja Chevron Indonesia Dengan Chevron Indonesia Company**

Untuk mengatasi apabila ada hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama ini, maka upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen Perusahaan dan pihak Serikat Pekerja adalah :<sup>81</sup>

1. Perusahaan selalu melakukan komunikasi yang intens dengan wakil Serikat Pekerja sebagai upaya untuk menyelesaikan issue-issue yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>79</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 22 Maret 2012.

<sup>80</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 22 Maret 2012.

<sup>81</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 20 Februari 2012.

2. Komunikasi dilakukan dalam bentuk diskusi tatap muka (*face to face*), pertemuan langsung dan kunjungan ke lapangan.
  3. Setiap kali pertemuan dibuatkan risalah pertemuan yang berisikan subjek masalah, alternative penyelesaian dan tenggat waktu penyelesaian.
  4. Tim monitoring Perjanjian Kerja Bersama akan memantau hasil risalah pertemuan tersebut.
  5. Selain itu terdapat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang merupakan lembaga / forum konsultasi dan musyawarah antara Perusahaan dengan pekerja.
  6. Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit terdiri dari unsur Perusahaan, Serikat Pekerja, dan /atau pekerja.
  7. Lembaga ini akan mengadakan pertemuan secara berkala, sehingga masalah-masalah yang tidak harus dibawa ke meja perundingan dapat dibicarakan di forum Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.
- c. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja atau Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia Dan Chevron Indonesia Company Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial**

Berdasarkan pengalaman berdirinya Serikat Pekerja dan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama pertama kali di *Chevron Indonesia Company* (CICo) tahun 2003, perselisihan yang pernah terjadi dan diselesaikan melalui penyelesaian diluar proses Pengadilan Hubungan Industrial adalah :<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup>Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 24 Februari 2012.

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan; serta
- 3) Perselisihan antar Serikat Pekerja.

Dalam hal adanya perbedaan pemahaman mengenai hak dan kepentingan sehubungan dengan Perjanjian Kerja Bersama, *Chevron Indonesia Company* menyelesaikannya melalui diskusi maupun proses bipartit dengan Serikat Pekerja.<sup>83</sup>

Bentuk penyelesaian diluar proses Pengadilan Hubungan Industrial bermacam-macam, antara lain yg pernah dilakukan *Chevron Indonesia Company* adalah:<sup>84</sup>

- 1) Komunikasi secara berkala (*Regular communication*) dengan Monitoring Team, yang bertujuan untuk menyelesaikan hal-hal sehubungan implementasi Perjanjian Kerja Bersama dan kesepakatan yang dihasilkan, kemudian dituangkan dalam risalah (*Minutes*) dan ditandatangani kedua belah pihak.
- 2) Lokakarya (*Workshop*) pemahaman aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dengan mengundang narasumber dari Departemen Tenaga Kerja maupun praktisi hukum ketenagakerjaan dan perwakilan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) , dalam upaya untuk memberikan pemahaman bagi kedua belah pihak dalam

---

<sup>83</sup> Jati Maharddhika Nur Iman, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 16 Februari 2012.

<sup>84</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 24 Februari 2012.

menyelesaikan suatu permasalahan yg berhubungan dengan Perjanjian Kerja Bersama.

- 3) Penyelesaian masalah-masalah yg tidak berkala (*non regular*) dan mempunyai implikasi yg besar sehubungan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama, akan diselesaikan dengan membentuk tim khusus yg terdiri dari masing-masing perwakilan Serikat Pekerja dan perwakilan Perusahaan, untuk mencari solusinya. Hasil ini akan dijadikan proposal kepada management Perusahaan.
- 4) Pada intinya kedua belah pihak baik Serikat Pekerja dan Perusahaan selalu mendasarkan pada itikad baik melakukan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dan sebisa mungkin menghindari penyelesaian melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial, karena kedua belah pihak menyadari bahwa proses Pengadilan Hubungan Industrial akan memakan waktu dan usaha (*effort*) yg besar dari kedua belah pihak.

Mengenai masalah *personal* pekerja yang terjadi di *Chevron Indonesia Company*, pihak perusahaan selalu melakukan penanganan berdasarkan :<sup>85</sup>

- (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yg berlaku dan peraturan perusahaan lainnya (*internal guidelines*).
- (2) Selain daripada hal-hal pelanggaran aturan PKB, ada beberapa upaya lainnya sehubungan dengan penyelesaian masalah *personal* pekerja, misalnya masalah kesehatan ataupun masalah psikologis

---

<sup>85</sup> Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 27 Februari 2012.



pekerja dan keluarganya. Perusahaan mempunyai program *Employee Assistance Program (EAP)* yang sifatnya sukarela dan rahasia (*voluntary and confidential*), sehingga dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan masalah pribadinya.

Setiap pelanggaran yg dilakukan oleh pekerja di *Chevron Indonesia Company* selalu akan ditangani dengan hati-hati. Dimana pembuktian dan adanya unsur kesalahan yg merupakan pelanggaran aturan yg ada merupakan hal yg mendasar dalam menentukan suatu tindakan disiplin. Dalam menganalisa suatu perbuatan pelanggaran dan tindakan disiplin tersebut pun dilakukan oleh suatu tim yg terdiri dari *Human Resources Industrial Relation (HRIR)* , pihak *investigator*, tim hukum dan tim atasan pekerja tersebut, dengan tujuan untuk menjaga *objektifitas* suatu perkara dan menghindari keputusan yang salah (*misjudgement*) . Penentuan tindakan disiplin ini pun dibuat dengan mempertimbangkan segala unsur, termasuk unsur pemberat dan peringan. Proses ini dilakukan sesuai dengan prinsip keadilan bagi pekerja sehingga sebisa mungkin menghindari rasa ketidak adilan bagi pihak pekerja.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup>Butet Carolina Tampubolon, *Human Resource Industrial Relation-Chevron Indonesia Company*, wawancara tanggal 1 Maret 2012.

**d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja atau Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia Dan Chevron Indonesia Company Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Sedangkan perselisihan yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial , menurut pengalaman yang terjadi di *Chevron Indonesia Company* adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Kasus yang pernah terjadi yaitu mengenai pelanggaran aturan Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh karyawan, yang kemudian diselesaikan menurut prosedur, mulai dari tingkat Bipatrit sampai pada Pengadilan Hubungan Industrial, dan semuanya dilakukan berdasarkan aturan yg berlaku.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada paparan pada bab-bab sebelumnya dan penelitian di lapangan, telah diperoleh data dan informasi yang menggambarkan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI). Maka dari paparan tersebut diatas bisa ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara *Chevron Indonesia Company* (CICo) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) yaitu :

Mulai dari PKB yang pertama kali berlaku sampai dengan PKB yang terakhir berlaku (Tahun 2011-2013) tidak banyak mengalami hambatan. Semua aturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan dan hasil kesepakatan antara *Chevron Indonesia Company* dan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia.

Pelaksanaan pengupahan dalam Perjanjian Kerja Bersama memakai konsep yang berbeda dengan peraturan ketenagakerjaan karena perusahaan melaksanakan program pengupahan yang diatur tersendiri dan merupakan wewenang penuh dari perusahaan. Dengan demikian peran dari Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) dalam penentuan kebijakan program pengupahan ini sepenuhnya menyerahkan kepada Perusahaan. Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) tidak bisa

mengintervensi (campur tangan) mengenai kebijakan program pengupahan tersebut.

Program pengupahan pekerja Warga Negara Asing tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, karena pelaksanaannya diatur oleh Perusahaan sesuai dengan kebijakan *Chevron Corporation*. Dengan tidak diaturnya program pengupahan untuk pekerja Warga Negara Asing di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini serta adanya perbedaan pengaturan program pengupahan antara pekerja Warga Negara Asing dan pekerja Warga Negara Indonesia mencerminkan bahwa pengupahan yang dilaksanakan di *Chevron Indonesia Company* terjadi kesenjangan (ketidakseimbangan) antara pelaksanaan pengupahan terhadap pekerja Warga Negara Asing dan pekerja Warga Negara Indonesia.

Dalam pengaturan mengenai PHK diklasifikasikan kedalam beberapa komponen dan masalah. Semua komponen dan masalah PHK yang ada di PKB ini, pelaksanaannya sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Meskipun demikian menurut pengalaman di *Chevron Indonesia Company* pernah terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Yang pada intinya sudah melalui tahapan-tahapan penyelesaian secara internal, sesuai dengan aturan undang-undang dan tujuan musyawarah untuk mufakat. Dan undang-undang memandatkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebisa mungkin dihindari, namun tidak menutup kemungkinan dilakukannya PHK dengan cara-cara yang diatur juga oleh undang-undang.

2. Upaya-upaya yang dilakukan oleh para pihak untuk mengatasi kendala yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama yaitu :

Pada intinya kedua belah pihak baik Serikat Pekerja (Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia) dan Perusahaan (*Chevron Indonesia Company*) selalu mendasarkan pada itikad baik melakukan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dan sebisa mungkin menghindari penyelesaian melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial, karena kedua belah pihak menyadari bahwa proses Pengadilan Hubungan Industrial akan memakan waktu dan usaha (*effort*) yg besar dari kedua belah pihak.

Menurut pengalaman yang terjadi, Perusahaan pernah menyelesaikan permasalahan hubungan industrial melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial yaitu berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, yang prosedurnya mulai dari tingkat Bipatrit sampai pada Pengadilan Hubungan Industrial, dan semuanya dilakukan berdasarkan aturan yg berlaku.

## **B. Saran**

1. Fungsi Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia untuk masa yang akan datang dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja serta penghidupan yang layak, sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab. Serta memperjuangkan peningkatan kesejahteraan yang layak bagi anggota dan keluarganya.
2. Keberadaan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia diharapkan menjadi pengawal dalam penentuan kebijakan manajemen perusahaan dan mampu menciptakan keharmonisan hubungan timbal balik antara anggota dan perusahaan, serta mencegah adanya perselisihan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Ashshofa, Burhan, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Asikin, Zainal, dan Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Busro, Achmad, 2011, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata*, Pohon Cahaya, Yogyakarta
- Djumadi, 2005, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, RajaGrafindo, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Djumialdji, FX, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta
- Feby, Dela, dan Jafar Suryomenggolo, Pashalina Nunik, Surya Tjandra, Yasmine Soraya, 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial : Panduan Bagi Serikat Pekerja*, TURC, Jakarta
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, RajaGrafindo, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Marbun, Rocky, 2010, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta
- Marzuki, Peter Mahmud, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Muharam, Hidayat, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

- Muljadi, Kartini, dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan Pada Umumnya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Moleong, Lexy J, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nasution, Bahder Johan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung
- Patrik, Purwahid, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung
- Raharjo, Handri, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 1992, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta
- Sunggono, Bambang , 2008, *Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Soedarjadi, 2009, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Nofmatif Suatu Tinjauan Singkat* , RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Soemitro, Ronny Hanitijo, 1994, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soepomo, Iman, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi 2003*, Djambatan, Jakarta
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 *tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 *tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.8/MEN/III/2006 *tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.28/MEN/XII/2008 *tentang Organisasi dan Tata Kerja Departeman Tenaga Kerja dan Transmigrasi*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 *tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 *tentang Upah Minimum*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.05/MEN/III/2010 *tentang Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program JAMSOSTEK Yang Mengalami PHK*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 *tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 *tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-48/MEN/IV/2004 *tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*



Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan*

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 25 Oktober 2010 *tentang Putusan Dalam Perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Chevron Indonesia Company (CICO) dengan Serikat Pekerja Nasional Chevron Indonesia (SPNCI) 2011-2013

### **C. Internet**

Budiarti, Indah, 2008, *Perjanjian Kerja Bersama*, [www.psiapyouthnetwork.org](http://www.psiapyouthnetwork.org)

Dito, Nuardi Atidaksa, 2011, *Akibat Hukum Putusan MK RI No. 115/PUU-VII/2009 Terhadap UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, <http://nuardiatidaksa.wordpress.com>

Herupermedi, Chris Bambang, 2007, *Tinjauan Atas Metode Alokasi Biaya Terhadap Joint Venture Partner Di Santan Terminal : Studi Kasus Antara Metode Per-Barel Cos Sharing Dan Metode Sharing actual Cost*, <http://lontar.ui.a.cid>.

Robingu, Yuhari, *Hak Normatif Pekerja Akibat PHK*, <http://ejournal.umm.ac.id>

Metode, <http://id.wikipedia.org>