

PERMASALAHAN TENTANG KOMPENSASI BAGI PEKERJA PIMPINAN YANG BEKERJA DI LAPANGAN OPERASI PADA PT. ABC

Firdaus Furywardhana

JOB Pertamina-Talisman (OK) Ltd.
Jl. HR. Rasuna Said Kav. 6 Kuningan Jakarta
Email: ffurywardhana@job-ptok.com

Abstract

The company will provide compensation 60% from the wages of a month to leaders who work in the Field Operations based on attendance, while the Fair Workers excess working hours counted as work overtime. This compensation is not included in the calculation as the wage component. Realization field leader compensation payments is given by 60% of the wages regardless of attendance in the operation field.

There is inconsistency with the das sollen that the Company should provide a compensation of 60% of the wages of a month to Leader who work in the Field Operations based on attendance, and das sein, companies to pay compensation 60% of a month wages to Leader who work in the Field Operations regardless of attendance in the operation field.

Excess Hours of Work Compensation Formula Application (KKJK) for leaders who work in the field operations is the best solution to resolve the lack of consistent between rules and reality Excess Hours of Work Compensation (KKJK) payments for workers of the field operations.

Key words: *field leader, field leader compensation, Excess Hours of Work Compensation (KKJK)*

Abstrak

Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan daftar kehadiran, sedangkan kepada Pekerja Biasa kelebihan jam kerja dihitung sebagai kerja lembur. Kompensasi ini tidak termasuk dalam perhitungan sebagai komponen upah. Realisasi pembayaran kompensasi pekerja pimpinan dilapangan diberikan sebesar 60% dari upah tanpa memperhitungkan jumlah kehadiran di lapangan operasi. Terjadi ketidak-konsistenan dengan das sollen yakni seharusnya Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan daftar kehadiran dan das sein perusahaan membayar kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi tanpa perhitungan daftar kehadiran di lapangan operasi. Penerapan Formula kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi merupakan solusi terbaik untuk menyelesaikan ketidak-konsisten antara aturan dan kenyataan pembayaran kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi.

Kata kunci: pekerja pimpinan, kompensasi pekerja pimpinan, kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK)

Latar Belakang

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pada Pasal 1 ayat 3 menentukan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Hal ini mengandung konsekuensi bahwa setiap tindakan pemerintah haruslah berdasarkan pada hukum. Semua orang tanpa kecuali harus tunduk dan taat pada hukum, hanya hukumlah yang berkuasa dalam Negara tersebut.

Dalam bidang Ketenagakerjaan, pemberi kerja (Pengusaha, Perseroan, CV, badan hukum atau dengan istilah yang lainnya) melalui bagian manajemen / SDM wajib menaati dan melaksanakan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi serta Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi menjadi dasar dan acuan dalam pengelolaan ketenagakerjaan di Indonesia.

Khusus pengaturan tentang waktu kerja, waktu istirahat dan waktu kerja lembur telah diatur dalam UU ketenagakerjaan No.13 tahun 2013 pasal 77, pasal 78 dan pasal 79, sedangkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.234/MEN/2003 tentang waktu kerja dan Istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sedangkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang

waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Serta Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2014 mengatur tentang waktu kerja dan waktu istirahat pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2013 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja (lihat Pasal 77 ayat 1 UU No. 13/2003). Namun Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau kegiatan tertentu seperti penambangan, pekerjaan pengeboran minyak di lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal laut atau penebangan hutan (Penjelasan Pasal 77 Ayat 3 UU No. 13 / 2003). Walaupun demikian tetap kelebihan Jam kerja tersebut dihitung sebagai jam kerja lembur (Lihat Pasal 2 Kepmenakertrans No. 234/ 2003 dan Pasal 2 PerMen 15/ 2005).

Ketentuan pengaturan waktu kerja dan waktu lembur tersebut diatas diikuti PT. ABC sebagai Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) dalam bentuk Joint Operating Body (PT) berdiri tahun 1988 dengan wilayah kerja di Propinsi Sumatera Selatan. Kepemilikan saham terdiri dari 50% Pertamina dan 50% perusahaan asing. Produksi dimulai tahun 1992, mencapai puncaknya 20.000 BOPD di tahun 1990-an dan saat ini berkisar 4.000 BOPD yang terdiri dari minyak dan gas bumi. Jumlah pekerja PT. ABC sebanyak 110 orang termasuk di lapangan operasi Sumatera Selatan sebanyak 53 Orang.

Upaya kepastian hukum bagi pekerja

dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan PT. ABC telah dibuat dan diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC. Dalam Peraturan Perusahaan ABC Tahun 2013-2015 mengatur waktu kerja dan upah lembur, dimana waktu kerja dibagi waktu kerja untuk kantor pusat dan waktu kerja daerah operasi, waktu kerja di kantor pusat yakni 8 (delapan) per hari selama 5 (lima) hari dalam satu minggu dan waktu kerja di lapangan operasi perhari selama 11 (sebelas) jam dan 1 jam istirahat dengan 14 hari kerja dan 7 hari istirahat.

Sedangkan upah lembur diatur dalam ketentuan kompensasi pekerja lapangan yakni Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar **60% dari Upah** sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan daftar kehadiran, sedangkan kepada Pekerja Biasa kelebihan jam kerja dihitung sebagai kerja lembur. Kompensasi ini tidak termasuk dalam perhitungan sebagai komponen upah.¹

Kepada Pekerja Pimpinan dari Jakarta yang ditugaskan di Lapangan Operasi untuk menggantikan Pekerja yang sedang tidak berada di tempat atau pejabat definitif belum ada (incumbent) minimum 5 hari terus menerus, diberikan kompensasi sebesar **60%** dari Upah sebulan secara berpadanan sesuai lamanya penugasan sedangkan bagi Pekerja Biasa kelebihan jam kerja dihitung sebagai kerja lembur.²

Penggolongan pekerja di PT. ABC sebagai berikut:

1. Pembina : Pekerja dengan golongan upah 17 s/d 19.
2. Utama : Pekerja dengan golongan upah 12 s/d 16.
3. Madya : Pekerja dengan golongan upah 8 s/d 11.
4. Biasa : Pekerja dengan golongan upah 1 s/d 7.

Pembina, Utama dan Madya selanjutnya disebut sebagai Pekerja Pimpinan.

Makalah ini mengkaji lebih dalam permasalahan pemberian kompensasi bagi pekerja pimpinan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaturan kompensasi bagi pekerja pimpinan yang bekerja di lapangan Operasi?
- Bagaimana solusi atas permasalahan yang dimungkinkan?

Pembahasan

A. Kompensasi Pekerja Lapangan

PT. ABC merupakan salah satu Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) dalam bentuk *Joint Operating Body* antara Pemerintah (PT. Pertamina Hulu Energi) dengan Perusahaan Asing (Canada) yang beroperasi di wilayah kerja Blok Operasi di Kabupaten di daerah Propinsi Sumatera Selatan dengan luas wilayah kerja 1.155 km². Kontrak pertama kali

1 Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015, hlm. 3.

2 *Ibid.*

ditandatangani antara Pertamina dan Canada tanggal 29 Februari 1988 untuk jangka waktu 30 tahun, dan berakhir 28 Februari 2018.

Wilayah Kerja Blok Operasi terletak ± 200 km ke arah selatan dari kota Palembang, Sumatera Selatan dan dapat ditempuh dengan kendaraan darat (mobil) sekitar 4 jam. Kegiatan eksplorasi telah dimulai pada tahun 1989 dan menemukan hidrokarbon pada sumur Air Serdang-1 diikuti oleh pemboran sumur Mandala-1. Kemudian lapangan Air Serdang dinyatakan sebagai lapangan komersial pada tanggal 21 November 1992. Eksplorasi sumur Guruh-1 dilakukan pada tahun 1991 dan menemukan hidrokarbon, kemudian lapangan Guruh dinyatakan komersial pada tanggal 22 Juli 1993.

Produksi pertama PT. ABC dimulai 01 Desember 1992 sebesar 112 barel dan mencapai produksi puncaknya pada tahun 1998 dengan produksi minyak sebesar 20.000 BOPD. Pada saat ini produksi minyak adalah sekitar 4.000 BOPD, dan produksi gas sebesar 13 MMSCFD. Untuk meningkatkan produksi dan cadangan minyak, PT. ABC sedang melakukan berbagai usaha, antara lain meningkatkan kegiatan eksplorasi *Step Out Drilling, Acid Tunneling, Radial Drilling* dan *Water Flood*.

PT. ABC membuat Peraturan Perusahaan dengan maksud dan tujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik, mengatur kewajiban dan hak karyawan terhadap Perusahaan ataupun sebaliknya sehingga

terwujud ketenangan kerja dan produktivitas kerja maksimal yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

Khusus upah lembur diatur dalam ketentuan kompensasi pekerja lapangan yakni Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan daftar kehadiran, sedangkan kepada Pekerja Biasa kelebihan jam kerja dihitung sebagai kerja lembur. Kompensasi ini tidak termasuk dalam perhitungan sebagai komponen upah.³

Kompensasi pekerja lapangan merupakan benefit yang diberikan kepada pekerja di lapangan operasi yang besarnya ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan Peraturan Perusahaan tersebut maka kompensasi pekerja lapangan terbagi menjadi 2 (dua) kelompok yakni Pekerja Pemimpin dan Pekerja Biasa. Bagi pekerja biasa kelebihan jam kerja dihitung sebagai kerja lembur dan Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi diberikan kompensasi sebesar 60% berdasarkan daftar kehadiran.

Sehingga Pekerja Biasa di lapangan operasi dengan jadwal kerja 14 hari kerja dan 7 hari libur maka waktu kerja 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja. (Kepmenakertrans no.234/MEN/2003, Pasal 2 butir.n). Perhitungan upah lembur bagi Perusahaan yang menggunakan

3 *Ibid.*

waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Kepmenakertrans no.234/MEN/2003 Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, wajib membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. untuk waktu kerja 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $3\frac{1}{2}$ (tiga setengah) x upah sejam;
- b. untuk waktu kerja 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $5\frac{1}{2}$ (lima setengah) x upah sejam;
- c. untuk waktu kerja 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) x upah sejam.

Dikarenakan jadwal kerja di lapangan operasi selama 11 jam kerja dan 1 jam istirahat, maka pekerja biasa di lapangan operasi memperoleh upah lembur per hari sebesar $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) x upah sejam, dengan perhitungan upah per jam sesuai Kepmenakertrans no.234/MEN/2003 pasal 10 butir 2 yakni Upah sejam dihitung $1/173$ (satu perseratus tujuh puluh tiga) dari upah sebulan.

Pekerja Pimpinan diatur dalam Kepmenakertrans no. 102/MEN/VI/2004 pasal 4 ayat 2 dan ayat 3 yakni bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 1 (Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur), dengan ketentuan

mendapat upah yang lebih tinggi. Dan yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akan tetapi Peraturan Perusahaan PT. ABC memberi kompensasi pekerja lapangan untuk pekerja pimpinan yakni Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan daftLandasan/dasar pemberian kompensasi sebesar 60% dari upah adalah untuk menjaga keseimbangan antara non staff dan staff yang grade berdekatan di field dimana non staff akan mendapatkan upah lembur sebesar 87% dari upah perbulan. Serta pemberian kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan kebijaksanaan manajemen PT. ABC dengan melihat jumlah pekerja pimpinan di lapangan operasi bersifat back to back dan jadwal kerja 14 hari kerja dan 7 hari istirahatar kehadiran.

Pemberian kompensasi pekerjaan pimpinan di lapangan operasi diberikan sebesar $60\% \times$ Upah pekerja yang bersangkutan dan dibayarkan bersamaan dengan pembayar gaji setiap bulan di akhir bulan. Sehingga pekerja Pimpinan di Lapangan Operasi memperoleh penghasilan $160\% \times$ Upah pekerja yang

bersangkutan, walaupun Kompensasi tersebut tidak termasuk dalam perhitungan sebagai komponen upah.

Temuan Audit BPmigas tahun 2011 atas pemeriksaan kepatuhan dalam pengelolaan sumber daya manusia PT. ABC tahun periode 2009-2010 tentang bekerja di daerah operasi tertentu terhadap kompensasi pekerja pimpinan yang menerima kompensasi sebesar 60% upah sebulan berdasarkan kehadiran (Peraturan Perusahaan 2008-2010 Bab. II.C.Pengupahan).Ketentuan ini tidak disertai dengan penjelasan cara perhitungannya dan dalam praktek (seperti tampak dalam slip upah) dibayarkan setiap bulan sebesar 60% dari upah.

Sedangkan Audit dari patner perusahaan asing di tahun 2014 menemukan permasalahan kompensasi pekerja pimpinan di lapangan operasi sebagai:

Review of payroll data 2012 and 2013, the auditors were informed that field allowance paid 60% of basic salary without considering the actual day worked by the employee.⁴

Pembayaran kompensasi pekerja pimpinan di lapangan operasi selama ini dilaksanakan pembayarannya 60% dari upah yang bersangkutan tanpa mengikuti peraturan perusahaan yang berdasarkan jumlah kehadiran.

B. Implementasi Kompensasi Kelebihan Jam Kerja (KKJK)

Kompensasi Kelebihan Jam Kerja (KKJK) merupakan benefit yang diberikan kepada

pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. PT. ABC berusaha membuat formula hitungan KKJK bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi dengan tidak mengurangi besaran yang diterima pekerja yakni 60% dari upah yang bersangkutan.

Perhitungan hari kerja untuk jadwal kerja 14 : 7 atau 14 (empat belas) hari kerja dan 7 hari istirahat maka:

Jumlah hari kalender setahun 365 (a)

Jumlah hari kerja di lapangan operasi setahun 243 ($b = 2/3 \times a$)

Jumlah hari kerja di lapangan operasi sebulan 20.28 ($c = b/12$)

Perhitungan $b = 2/3 \times a$ diperoleh dari hari kerja (14) ditambah hari istirahat (7) sehingga total 21 hari, untuk hari kerja 14/21 atau 2/3.

Sedangkan hari kerja untuk jadwal kerja 16 : 12 atau 16 (enam belas) hari kerja dan 12 (dua belas) hari istirahat maka:

Jumlah hari kalender setahun 365 (a)

Jumlah hari kerja di lapangan operasi setahun 209 ($b = 4/7 \times a$)

Jumlah hari kerja di lapangan operasi sebulan 17.38 ($c = b/12$)

Perhitungan $b = 4/7 \times a$ diperoleh dari hari kerja (16) ditambah hari istirahat (12) sehingga total 28 hari, untuk hari kerja 16/28 atau 4/7.

4 Audit Report PT. ABC, June 6, 2014, Page 23.

Jadwal pekerja pimpinan di lapangan kalau berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 yang masih berlaku maka untuk jadwal kerja 14 hari kerja dan 7 hari istirahat di peroleh dari 60% dibagi hari kerja dalam sebulan 20.28 hari maka tarif kompensasi kelebihan jam kerja sebesar 2.96% per hari. Sedangkan jadwal kerja 16 hari kerja dan 12 hari istirahat di peroleh dari 60% dibagi hari kerja dalam sebulan 17.38 hari maka tarif kompensasi kelebihan jam kerja sebesar 3.45% per hari

Sebelum penerapan tarif kompensasi kelebihan jam kerja dilakukan dengan melakukan amendemen Peraturan Perusahaan dengan mengubah besaran sebesar $60\% \times$ Upah pekerja menjadi tarif 2.96% per hari untuk jadwal kerja 14 : 7 dan 3.45% untuk jadwal kerja 16:12 dilakukan sosialisasi dan perundingan LKS Bipartit dengan pekerja pimpinan di lapangan operasi.

Perundingan LKS bipartit dengan pekerja pimpinan di lapangan disepakati sebagai berikut:

1. Kompensasi Kelebihan Jam Kerja

a. Perusahaan memberikan Kompensasi Kelebihan Jam Kerja (KKJK) kepada Pekerja yang bekerja melebihi dari 8 (delapan) jam sehari di Lapangan operasi, untuk:

1. Jadwal Kerja 14 : 7:

1) Pekerja Biasa, kompensasi dihitung sebagai waktu kerja lembur dan diberikan upah lembur sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

2) Pekerja Pimpinan, kompensasi diberikan sebesar 3,20% (tiga koma dua puluh) per hari dari Upah berdasarkan kehadiran, dengan formulasi sebagai berikut:

Jumlah hari kehadiran di Lapangan Operasi $\times (3,20\% \times$ Upah)

2. Jadwal Kerja 16 : 12:

1) Pekerja Biasa, kompensasi dihitung sebagai waktu kerja lembur dan diberikan upah lembur sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

2) Pekerja Pimpinan, kompensasi diberikan sebesar 3,78% (tiga koma tujuh puluh delapan) per hari dari Upah berdasarkan kehadiran, dengan formulasi sebagai berikut:

Jumlah hari kehadiran di Lapangan operasi $\times (3,78\% \times$ Upah)

b. Pekerja non Pekerja Lapangan operasi yang ditugaskan sementara untuk menggantikan Pekerja yang sedang tidak berada di Lapangan operasi atau mengisi posisi kosong di Lapangan operasi dan waktu kerjanya sama dengan Pekerja Lapangan operasi, diberikan kompensasi kelebihan jam kerja sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas

Hasil perundingan tersebut menghasilkan kompensasi kelebihan jam kerja bagi pimpinan di lapangan operasi lebih besar dari 60% dari upah yang bersangkutan menjadi 3.20% dikali 20.28 hari yakni 65% per bulan dan 3.78% dikali 17.38 hari yakni 66% per bulan.

Pekerja pimpinan di lapangan operasi memperoleh kenaikan besaran kompensasi kelebihan jam kerja berdasarkan usulan formulasi yang disepakati oleh manajemen PT. ABC dan wakil pekerja dalam LKS bipartit pekerja lapangan operasi. Namun dalam penerapan formula masih dipertanyakan oleh pekerja pimpinan di lapangan operasi bagaimana kalau pekerja tersebut lagi mengikuti training atau tugas dinas keluar lapangan operasi, apakah masih diperhitungkan sebagai kompensasi kelebihan jam kerja atau tidak diperhitungkan sebagai kompensasi kelebihan jam kerja.

Manajemen PT. ABC telah menanggapi pertanyaan kalau pekerja pimpinan di lapangan operasi mengikuti training atau dinas ke luar lapangan operasi maka pekerja pimpinan di lapangan operasi tidak diperhitungkan untuk mendapatkan kompensasi kelebihan jam kerja, akan tetapi pekerja pimpinan akan mendapat benefit berupa nilai tambah pengetahuan dan keahlian dari hasil pelatihan tersebut serta diberikan uang perjalanan dinas sesuai tata kerja organisasi dalam perjalanan dinas, begitu pula untuk pekerja pimpinan di lapangan operasi dinas keluar lapangan operasi akan memperoleh uang perjalanan dinas sesuai tata kerja organisasi dalam perjalanan dinas.

Pekerja pimpinan di lapangan operasi menanggapi penjelasan manajemen PT. ABC masih memperhitungkan besaran yang akan mereka terima kalau mengikuti training atau dinas tugas luar lapangan operasi, misalnya

mengikuti training selama 6 hari maka kompensasi kelebihan jam kerja mereka berkurang 6 hari kali 3.20% sebesar 19.2% selama mengikuti training atau dinas tugas luar lapangan operasi, serta membandingkan dengan mereka terima dari uang perjalanan dinas yang lebih kecil dari kompensasi kelebihan jam kerja tersebut.

Sehingga muncul usulan dari pekerja pimpinan di lapangan operasi bagaimana kalau pekerja pimpinan di lapangan operasi mengikuti training atau tugas dinas luar dari lapangan operasi untuk uang harian perjalanan dinas diberikan sesuai perhitungan kompensasi kelebihan jam kerja yakni 3.20% per hari untuk jadwal kerja 14:7 dan 3.78% per hari untuk jadwal kerja 16.12.

Usulan Kompensasi Kelebihan Jam Kerja (KKJK) untuk pekerja pimpinan di lapangan operasi yang mengikuti training atau tugas dinas luar akan mengubah tata kerja organisasi untuk perjalanan dinas dan akan terjadi perbedaan perlakuan perjalanan dinas pekerja di kantor pusat Jakarta atau non lapangan operasi, hal tersebut tidak bisa diterima manajemen PT. ABC.

Manajemen PT. ABC akan memberlakukan formulasi perhitungan kompensasi kelebihan jam kerja sesuai disepakati dalam LKS Bipartit dengan perhitungan 3.20% per hari untuk jadwal kerja 14:7 dan 3.78% per hari untuk jadwal kerja 16:12, para pekerja pimpinan di lapangan operasi diminta untuk memakhlumi dan mematuhi ketentuan kompensasi kelebihan

jam kerja (KKJK) tersebut karena sudah menjadi temuan audit SKK MIGAS dan audit patner perusahaan asing dalam penerapan yang tidak konsisten antara aturan pada Peraturan Perusahaan PT. ABC sejak berdiri dengan pelaksanaan pembayaran kompensasi pekerja pimpinan lapangan operasi yang tidak berdasarkan kehadiran di lapangan operasi.

C. Tinjauan Hukum Atas Kompensasi bagi Pekerja Pimpinan di Lapangan Operasi

Hukum sebagai tata nilai, artinya mengandung nilai baik-buruk, salah benar, adil-zalim, dan lain-lain, yang berlaku secara umum; hukum sebagai sistem ajaran yang menguraikan hukum yang di dicitakan, hukum sebagai idealogi masyarakat. Hukum sebagai gejala sosial yang terjadi dalam kehidupan masyarakat bertujuan mengusahakan keseimbangan kepentingan seseorang dalam masyarakat sehingga mampu meminimalisasi timbulnya konflik. Aturan hukum pun perlu dijaga agar proses interaksi anggota masyarakat untuk mencukupi kepentingan hidupnya dan hubungan kerja sama positif antar anggota masyarakat dapat berjalan aman dan tertib.⁵

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu

sama (pasal 27 UUD). Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.⁶

Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.(Soedarjadi;Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia;2008;5)

Perkembangan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang menuju ke arah perbaikan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.⁷

Pengertian tenaga kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian

5 Prof. Dr. Dedi Ismatullah, S.H., M.H., **Kata Pengantar dalam buku Hukum Ketenagakerjaan**, R.Joni Bambang S., S.H., MM, 2013, hlm. 5.

6 R. Joni Bambang S.SH.MM, **Hukum Ketenagakerjaan**, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 67.

7 Muchlisin Riadi, **Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan**, <http://www.kajianpustaka.com/2013/04/hukum-ketenagakerjaan.html>, diakses 19 Agustus 2013 pukul 09.15 WIB.

tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸

Adapun sumber-sumber hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, yaitu:⁹

1. Undang-undang.
2. Peraturan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang, seperti peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri, ataupun keputusan instansi lainnya.
3. Kebiasaan.
4. Putusan.
5. Perjanjian.
6. Traktat.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2013 mengatur waktu kerja tercantum dalam pasal 77 yakni:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan pasal 77 ayat 3 UU No.13 tahun 2003 yakni yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Pasal 78 UU No.13 tahun 2013 mengatur waktu lembur sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

8 *Ibid.*

9 Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 22-24.

huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sehingga pekerjaan dibidang kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi yang sekarang diatur dalam Permennaker No. 4 Tahun 2014 pada Pasal 2 yakni:

- (1) Perusahaan pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi termasuk perusahaan jasa penunjang dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja dan waktu istirahat sesuai kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:
- a. waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - b. waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu; dan
 - c. waktu kerja maksimal 28 (dua puluh delapan) hari berturut-turut dengan ketentuan perbandingan

waktu kerja dengan waktu istirahat minimal 2 (dua) banding 1 (satu) dalam 1 (satu) periode kerja. Dalam hal perbandingan antara waktu kerja dengan waktu istirahat menghasilkan angka pecahan maka waktu istirahat dibulatkan ke atas.

- (2) Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, maka jam kerja paling lama 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari dengan ketentuan waktu kerja dimaksud tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 (satu) jam.
- (3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan waktu kerja dan waktu istirahat yang dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan.
- (4) Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b maka berlaku Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- (5) Dalam hal perusahaan telah memilih waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari waktu kerja

yang dipilih maka perusahaan wajib membayar upah dan upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan.

Permennaker No.4 tahun 2014 pada pasal 4 mengatur upah waktu lembur sebagai berikut:

(1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c, wajib membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan nilai lembur sebagai berikut:

- a. untuk waktu kerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $1 \frac{1}{2}$ (satu setengah) kali upah sejam;
- b. untuk waktu kerja 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $3 \frac{1}{2}$ (tiga setengah) kali upah sejam;
- c. untuk waktu kerja 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $5 \frac{1}{2}$ (lima setengah) kali upah sejam; dan
- d. untuk waktu kerja 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) kali upah sejam.

(2) Dalam hal pekerja/buruh sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) huruf c

dipekerjakan pada hari istirahat dalam periode kerja, maka perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 (dua) kali upah sejam;
- b. untuk jam kerja pertama selebihnya dari 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
- c. untuk jam kerja kedua selebihnya dari 7 (tujuh) jam dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Sedangkan pekerja dengan golongan jabatan tertentu sesuai Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 2 dan ayat 3 yakni bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 1 (Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Dan yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Begitulah pula dalam Permennaker No. 4 Tahun 2014 pada Pasal 8 bahwa Bagi pekerja/

buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi dari pekerja/buruh yang berhak atas upah kerja lembur.

Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 yang mewujudkan upaya kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja di Perusahaan., sehingga memperjelas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dan ketenangan bekerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja di perusahaan. Khusus mengatur waktu kerja dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC Bab. IV.A.3.b. untuk pekerja di lapangan operasi waktu kerja sehari adalah 11 jam tidak termasuk waktu istirahat selama 1 (satu) jam.

Kompensasi pekerja lapangan dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC Bab.II.C. Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan daftar kehadiran, Sedangkan kepada Pekerja Biasa kelebihan jam kerja dihitung sebagai kerja lembur. Kompensasi ini tidak termasuk dalam perhitungan sebagai komponen upah.

Pengaturan pengolongan pekerja diatur

dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC Bab.I.B. Pembina bagi pekerja dengan golongan upah 17 s/d. 19, Utama bagi pekerja dengan golongan upah 12 s/d. 16, Madya bagi pekerja dengan golongan upah 8 s/d. 11, dan Biasa bagi pekerja dengan golongan upah 1 s/d. 7. Sedangkan Pembina, Utama dan Madya selanjutnya disebut sebagai Pekerja Pimpinan.

Pekerja PT. ABC di lapangan operasi sebanyak 53 orang dengan jumlah pekerja Pimpinan sebanyak 42 orang dan pekerja Biasa 11 orang, sedangkan untuk pekerja tertentu dilakukan dengan sistim outsourcing kepada perusahaan rekanan berdasarkan proyek-proyek tertentu.

Dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 untuk kelebihan jam kerja pekerja Biasa diberikan upah lembur sesuai Permennaker No.4 tahun 2014, untuk waktu kerja 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) kali upah sejam. Cara menghitung upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah sebulan. Perhitungan $\frac{1}{173}$ diperoleh dari:

Jumlah Jam Kerja dalam 1 Minggu
= 40 jam

Jumlah minggu dalam 1 tahun = 52 minggu

Jumlah bulan dalam 1 tahun = 12 bulan

Jumlah minggu dalam 1 bulan $52 : 12 = 4.3$ Minggu

Jumlah jam kerja selama 1 bulan 40
 $\times 4.3 = 173,3$ jam

Jumlah Upah dalam 1 jam = $1/173$
 \times Upah sebulan

Pekerja Pimpinan di lapangan operasi berdasarkan Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 2 dan ayat 3 serta dalam Permennaker No. 4 tahun 2014 pada Pasal 8 menegaskan bahwa golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah kerja lembur. Pekerja Pimpinan termasuk mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi dari pekerja/buruh yang berhak atas upah kerja lembur.

Akan tetapi dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi *berdasarkan daftar kehadiran*. Realisasi pembayaran kompensasi pekerja pimpinan dilapangan diberikan sebesar 60% dari upah tanpa memperhitungkan jumlah kehadiran di lapangan operasi.

Terjadi ketidak-konsistenan dengan *das sollen* yakni seharusnya Perusahaan akan memberikan kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi *berdasarkan*

daftar kehadiran dan *das sein* perusahaan membayar kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi tanpa perhitungan daftar kehadiran di lapangan operasi.

Mengatasi ketidak-konsisten penerapan Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 tentang kompensasi pekerja pimpinan di lapangan operasi maka dibuatkan formula perhitungan sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan Kompensasi Kelebihan Jam Kerja (KKJK) kepada Pekerja yang bekerja melebihi dari 8 (delapan) jam sehari di Lapangan operasi Blok Ogan komering, untuk:
 - a. Jadwal Kerja 14 : 7 :
 - 1) Pekerja Biasa, kompensasi dihitung sebagai waktu kerja lembur dan diberikan upah lembur sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.
 - 2) Pekerja Pimpinan, kompensasi diberikan sebesar 3,20% (tiga koma dua puluh) per hari dari Upah berdasarkan kehadiran, dengan formulasi sebagai berikut:

Jumlah hari kehadiran di Lapangan operasi \times (3,20% \times Upah)
 - b. Jadwal Kerja 16 : 12 :
 - 1) Pekerja Biasa, kompensasi dihitung sebagai waktu kerja lembur dan diberikan upah lembur sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.
 - 2) Pekerja Pimpinan, kompensasi diberikan sebesar 3,78% (tiga koma

tujuh puluh delapan) per hari dari Upah berdasarkan kehadiran, dengan formulasi sebagai berikut :

Jumlah hari kehadiran di Lapangan operasi x (3,78% x Upah)

Formula perhitungan kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi di berlakukan oleh manajemen PT. ABC dengan melakukan amandemen Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 serta mengubah aturan kompensasi pekerja pimpinan di lapangan operasi dalam Peraturan Perusahaan PT. ABC 2015-2017.

Penolakan sebagian kecil pekerja pimpinan di lapangan operasi karena akan mengurangi pendapatan mereka apabila mengikuti training atau tugas dinas di luar lapangan operasi menjadi dinamika dalam hubungan industrial PT. ABC. Manajemen PT. ABC dengan melakukan dialog langsung antara Top Manajemen dengan pekerja pimpinan di lapangan operasi bahwa penerapan kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi merupakan *solusi terbaik* untuk menyelesaikan *ketidak-konsisten* antara aturan dan kenyataan pembayaran kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi yang dilakukan selama ini. Formula perhitungan kompensasi kelebihan jam kerja yang dibuat manajemen PT. ABC nilainya lebih besar menjadi 65% dari upah kalau pekerja pimpinan di lapangan operasi selalu hadir sesuai jadwal kerja.

Simpulan

Penerapan Formula kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi merupakan solusi terbaik untuk menyelesaikan ketidak-konsisten antara aturan dan kenyataan pembayaran kompensasi kelebihan jam kerja (KKJK) bagi pekerja pimpinan di lapangan operasi.

Masalah Hubungan industrial dengan adanya penolakan sebagian kecil pekerja pimpinan di lapangan operasi terhadap formula KKJK agar dikelola dengan sebaik-baiknya, dengan pertimbangan kepentingan bersama agar tujuan perusahaan tercapai tanpa mengorbankan pihak tertentu.

Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 serta amandemen Peraturan Perusahaan PT. ABC 2013-2015 dalam kompensasi pekerja di lapangan operasi mempunyai *nilai lebih* bagi PT. ABC karena melengkapi aturan yang belum diatur dalam Permennaker atau kepmennakertrans yang membolehkan perusahaan tidak membayar upah kerja lembur bagi pekerja golongan jabatan tertentu atau pekerja pimpinan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di dalam peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi dari pekerja/ buruh yang berhak atas upah kerja lembur.

Formula kompensasi kelebihan jam kerja yakni 3.20% per hari untuk jadwal kerja 14:7 dan 3.78% per hari untuk jadwal kerja 16:12 untuk pekerja pimpinan merupakan penyelesaian dalam mengubah peraturan perusahaan yang belum dilaksanakan secara konsisten yakni kompensasi sebesar 60% dari Upah sebulan kepada Pekerja Pimpinan yang bekerja di Lapangan Operasi berdasarkan

daftar kehadiran. PT. ABC sebaiknya memperhitungkan ulang formula Kompensasi kelebihan jam kerja dengan perbandingan pekerja pimpinan dengan grade jabatan dan grade upah yang sama antara field dan kantor pusat sehingga kelebihan jam kerja pekerja pimpinan di lapangan operasi seimbang dengan jam pekerja pimpinan di kantor pusat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

BPMigas, 2011, **Laporan Hasil Pemeriksaan**, No. 3 Tahun 2011.

Imam Soepomo, 1987, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta.

Jolomebath, 2014, **Audit Exception – Field Allowance**, Jakarta.

R. Joni Bambang S, SH.MH, 2013, **Hukum Ketenagakerjaan**, Pustaka Setia, Bandung.

Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Pustaka Yustisia.

Peraturan Perundang-undangan

Sekretariat Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Departemen

Tenaga kerja dan Transmigrasi RI, 2007, **Undang-undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi**, Jakarta.

Naskah Internet

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1944, <http://www.itjen.depkes.go.id/public/upload/unit/pusat/files/uud1945.pdf>.

Permenakertrans Nomor 4 tahun 2014, http://jdih.depnakertrans.go.id/___data_puu/Permen_4Tahun_2014.pdf.

Kepmenakertrans No.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_149906.pdf.