

## **SKRIPSI**

# **TINJAUAN TERHADAP KASUS ON CALL KARYAWAN PT. CHEVRON PASIFIC INDONESIA DIKAITKAN DENGAN TUGAS DAN FUNGSI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**

(Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memulai penulisan skripsi Srata 1  
Hukum Pada Fakultas Hukum dan Humaniora Universitas Nahdlatul Ulama  
Indonesia)



**Disusun Oleh**

**Riani**

**Nim : HUK1703111**

**FAKULTAS HUKUM DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA  
TAHUN 2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

**NIM** : HUK1703111  
**Nama** : RIANI  
**Program Studi** : ILMU HUKUM  
**Fakultas** : HUKUM DAN HUMANIORA  
**Jenjang Pendidikan** : STRATA 1  
**Judul Skripsi** : TINJAUAN TERHADAP KASUS *ON CALL*  
KARYAWAN PT. CHEVRON PASIFIC INDONESIA  
DIKAITKAN DENGAN TUGAS DAN FUNGSI  
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui.

JAKARTA, 23 April 2021

Muhamad Hasan Muaziz., S.H.,M.H  
Pembimbing

Mengetahui

Muhtar Said., S.H.,M.H  
Kaprosdi Study Ilmu Hukum

## LEMBAR PENGESAHAN

**NIM** : HUK1703111  
**Nama** : RIANI  
**Program Studi** : ILMU HUKUM  
**Fakultas** : HUKUM DAN HUMANIORA  
**Jenjang Pendidikan** : STRATA 1  
**Judul Skripsi** : TINJAUAN TERHADAP KASUS *ON CALL*  
KARYAWAN PT. CHEVRON PASIFIC INDONESIA  
DIKAITKAN DENGAN TUGAS DAN FUNGSI  
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan dewan penguji ujian skripsi fakultas Hukum Dan Humaniora, program studi Ilmu Hukum dan dinyatakan LULUS.

JAKARTA, 23 April 2021

Sigit Nurhadi Nugraha, S.H., M.H  
Penguji 1

M. Aniq Kamaludin, S.H.I., M.H  
Penguji II

Muhamad Hasan Muaziz, S.H., M.H  
Pembimbing

Mengetahui

Muhtar Said, S.H., M.H  
Kaprodi Study Ilmu Hukum

## DAFTAR ISI

### HALAMAN JUDUL

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>i</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Perumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika penulisan.....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>14</b>
A. Teori Hukum positif Ketenagakerjaan .....	14
B. Upah Lembur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	18
1. Pengertian Upah .....	18
2. Dasar Hukum Upah.....	20
3. Upah Lembur .....	21
C. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan .....	23
1. Pengawasan Ketenagakerjaan .....	23
2. Pegawai Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Waktu dan lokasi Penelitian.....	34
C. Sumber Data.....	34
D. Jenis Data .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Metode Analisis Data.....	36
G. Instrumen Penelitian (populasi dan sample) .....	37
H. Validasi Data (Validitas dan Reabilitas Data) .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
B. Status On-Call/Lembur Dengan Stand By Dikantor Secara Hukum Positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang	

Ketenagakerjaan Di PT. Chevron Pasific Indonesia .....	50
C. Fungsi Dan Peran Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Permasalahn Tersebut Di PT. Chevron Pasific Indonesia .....	52
D. Pembahasan .....	57
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>

## ABSTRAK

### **Riani, HUK1703111, Tinjauan Terhadap Kasus On Call Karyawan PT. CHEVRON PASIFIC INDONESIA Dikaitkan Dengan Tugas Dan Fungsi Pengawasan**

Pengaturan yang tertuang dalam Kepmen No. 234 Tahun 2003 hanya mengatur jam kerja dalam suatu periode masa kerja tertentu dan upah lembur pada jam-jam tertentu. Namun demikian, kenyataan di Perusahaan PT. Chevron Pasific Indonesia Pekanbaru riau bahwa upah kerja lembur on call, yang dikerjakan mulai pukul 07.30 s.d. 14.00 karyawan bekerja sebagaimana karyawan yang bekerja dengan jam kerja normal lainnya, tetapi tidak dibayar upahnya.

Penelitian ini merumuskan yaitu bagaimana status on-call/lembur dengan stand by dikantor secara hukum positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Chevron Pasific Indonesia dan bagaimana fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam permasalahan tersebut di PT. Chevron Pasific Indonesia

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau penelitian hukum sosiologis. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder yang dilakukan dengan teknik wawancara dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Status On-Call/Lembur Dengan Stand By Dikantor Secara Hukum Positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Chevron Pasific Indonesia terdapat beberapa pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah terjadi penyimpangan oleh pihak di PT. Chevron Pasific, pasal-pasal yang dilanggar yaitu: Pasal 2 ayat (1), Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (3). Namun demikian, PT. Chevron Pasific tidak membayar On-Call/Lembur karyawannya karena berpedoman pada Pasal 3 ayat (2) menyebutkan, ketentuan waktu kerja lembur. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Sedangkan Fungsi Dan Peran Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Permasalahn tersebut Di PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu pengawasan telah memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan PT. Chevron Pasific Indonesia untuk membayar upah kerja lembur yang telah dihitung dan ditetapkan oleh Pegawai Pengawas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia, tujuan bangsa Indonesia diantaranya adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social. Dalam rangka mewujudkan tujuan Negara, terutama untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan masyarakat yang lebih makmur maka Negara menjalankan pembangunan nasional.

Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan iuntuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik. Pembangunan merupakan sarana bagi mencapai kesejahteraan manusia. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berisi tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai wujud realisasi Pasal tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ataujasa baik untuk memnuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 4 ayat 3 disebutkan bahwa:

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja kita baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.<sup>1</sup>

Dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berbagai macam permasalahan Ketenagakerjaan yang muncul kepermukaan dewasa ini, sebagian besar masih didominasi oleh permasalahan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum disamping permasalahan sumber daya manusia Indonesia yang minim kualitasnya.

Dalam hal ini, di berbagai media baik elektronik maupun cetak sering di saksikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, seperti, terjadinya pemogokan dan unjuk rasa buruh/pekerja yang bermuara dari sistem pengupahan dan imbalan kerja yang tidak layak seperti penetapan upah yang tidak memenuhi standard kebutuhan hidup minimum, penggunaan tenaga kerja secara kontrak, tidak berlakunya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi para tenaga kerja, pelanggaran terhadap ketetapan upah minimum, pemutusan kerja sepihak oleh pihak pengusaha, pendistribusian tenaga kerja yang tidak seimbang

---

<sup>1</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006), Ed. 2. H, 7

antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja pendatang sering menimbulkan gejolak–gejolak, sering terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit karena pengetahuan dan kesadaran yang kurang dari pengusaha dan pekerja tentang syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lain sebagainya.

Diketahui bahwa antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran. Disisi lain, pengusaha sebagai Pemilik perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sebab didukung modal yang besar. Sedangkan Tenaga Kerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual, dan tenaga kerja pada posisi yang sangat lemah. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha-pengusaha berbuat semena-mena terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti hak upah yang layak, hak mendapatkan pesangon, hak istirahat, hak cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, dan lain-lain.

Pekerja/buruh adalah yang menentukan dan tulang punggung perusahaanadagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Pekerja/buruh dapat dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa adanya pekerja/buruh tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya. Dengan demikian, Pemerintah harus memberikan perlindungan sebagaimana diamanatkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia yakni memberikan pembhidupan yang

layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang undanngan ketenagakerjaan dan juga penegakan hukum ketenagakerjaan yang tegas akan memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja/buruh sehingga kelangsungan perusahaan dan keuntungan perusahaan semakin meningkat.<sup>2</sup>

Pada konsiderans huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”

Banyak pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan oleh pengusaha antara lain: pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum, pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak diberikannya jaminan sosial tenaga kerja. Maka daripada itu PT. Chevron Pasific Indonesia sangat diperlukan untuk mengawasi pelaksanaan UU tersebut dengan tanpa berpihak kepada siapapun.

Selanjutnya, menurut Soepomo dalam Bambang “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial

---

<sup>2</sup>Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.102

kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril<sup>3</sup>.

Sesuai dengan itu, menurut Abdul Khakim bahwa: Perlindungan tenaga kerja semata-mata bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup> Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Salah satu masalah aktual dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah masalah kerja lembur *on call*. Hal ini sering terjadi *stand by* di perusahaan dan bukan dirumah setelah selesai waktu kerja normal untuk menuntut adanya kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Hal tersebut terjadi karena setiap perusahaan umumnya berusaha mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari pekerjanya, dan sebaliknya pekerja ingin memperoleh upah yang sebesar-besarnya dari pengusaha sebagai balas jasa yang ia berikan.

---

<sup>3</sup>Joni Bambang S, 2019, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung; Pustaka Setia, hal 263-264.

<sup>4</sup>Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.105

*On call* merupakan kewajiban pekerja/buruh untuk *stand by* di perusahaan dan bukan dirumah setelah selesai waktu kerja normal, perusahaan menganggap ini merupakan suatu kewajiban kerja sedangkan pekerja/buruh menganggap harus dimasukan kerja lembur karena pekerja/buruh bukan *stand by* dirumah akan tetapi tetap berada dilingkungan kerja. Pada praktiknya sehari-hari, kasus *on call* selama ini diakui lebih banyak menemui permasalahan, seperti yang sering ditemukan adalah sangat banyak buruh yang *stand by* di perusahaan untuk penentuan atau mengerjakan kegiatan penunjang perusahaan, padahal telah ditetapkan dalam perusahaan bahwa hanya kegiatan-kegiatan yang bersifat penunjang saja yang dapat dijalankan kerja lembur di perusahaan. Maka oleh karena itu bagi pekerja/buruh yang *stand by* di perusahaan dapat dimasukan upah lembur.

*On call* merupakan pekerjaan yang dilakukan pada jam istirahat atau di luar ketentuan jam kerja. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102 MEN VI 2004 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa yang dimaksud waktu *On call*/ lembur bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, bekerja lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dan bekerja pada hari istirahat mingguan dan hari libur nasional. Waktu overtime ini hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Dapatlah dikatakan bahwa upah sejumlah uang atau barang yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas tenaga atau pikiran yang diberikannya kepada perusahaan dimana dia bekerja. Sudah merupakan keinginan yang mendalam hendaknya upah yang diterima cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Upah

yang diterima pekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.<sup>5</sup>

Upah dan lembur merupakan bagian yang sangat penting dalam hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja, unsur unsur syarat kerja yakni; adanya pekerjaan yang diperjanjikan, adanya perintah dan adanya upah. Menjadikan upah menjadi komponen pokok dalam hubungan kerja, upah yang terdiri dari upah pokok pekerjaan yang setiap hari dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan oleh peraturan perundang undangan, adanya upah lembur yang dikerjakan diluar jam kerja normal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang undangan yang berlaku.

Kegiatan kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja/buruh, harus juga berdasarkan kesepakatan/persetujuan pekerja/buruh itu sendiri yang tertuang dalam perikatan berupa surat Perintah Lembur Tertulis (SPL) dari perusahaan kepada pekerja/buruh. Melalui persetujuan dengan penandatanganan atas surat perintah lembur maka ini berarti pekerja/buruh yang bersangkutan sudah siap untuk melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan pengusaha tersebut. persetujuan itu dibuat dalam bentuk daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur, berisi tanda tangan pengusaha dan pekerja/buruh yang bersangkutan yang mana hal itu juga memuat ketentuan-ketentuan yang disepakati untuk melakukan lembur. Kesepakatan dalam melakukan kerja lembur dapat juga dilakukan antara serikat

---

<sup>5</sup>Joni Bambang S, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal 263-264.

<sup>4</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.109

ekerja/serikat buruh dan pemberi usaha/pengusaha yang tertuang didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Implikasi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati akan menimbulkan suatu hubungan (*causalitas*) tertentu yang mana pastinya mengikat dan mendasari para pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh dan pemberi usaha. Penandatanganan tersebut berimplikasi bahwa pekerja/buruh mempunyai kewajiban lebih dan hak yang lebih baik daripada tidak ada Perjanjian Kerja Bersama disuatu perusahaan. Meskipun syarat pertama kerja lembur yaitu adanya kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh sudah tercapai dengan adanya penyetujuan dan ditandatangani oleh pekerja/buruh dengan akibat atau efek dan biasanya para pemberi usaha atau pengusaha menerapkan suatu kewajiban kerja lembur dengan bentuk pembebanan akan tetapi yang dimaksud dalam hal ini bukan diartikan para pengusaha dapat tanpa memperhatikan kondisi pekerja/buruh memberikan waktu kerja lembur yang tidak rasional dan juga tidak terbatas kepada pekerja/buruh. Dengan adanya pembatasan yang di atur mengenai pembatasan waktu kerja lembur ditentukan dalam Undang Undang Ketenagakerjaan adalah dengan tujuan untuk menaungi para pekerja/buruh dan menyediakan perlindungan kepada para pekerja/buruh yang sudah memiliki kesepakatan untuk tidak mendapatkan kerugian berupa materil atau imateril dari kepentingan-kepentingan pihak lain yaitu para pemberi usaha.

Pemerintah melalui peraturan perundang undangannya tidak mengatur secara rinci berapa jam maksimal kerja lembur yang bisa dterapkan bagi usaha-usaha tertentu. Pengaturan yang tertuang dalam Kepmen No. 234 Tahun 2003

hanya mengatur jam kerja dalam suatu periode masa kerja tertentu dan upah lembur pada jam-jam tertentu, Terlebih lagi bekerja lembur pada malam hari akan menimbulkan masalah lain yaitu mengganggu waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kesalahan dan kecelakaan kerja, menghambat hubungan sosial dan keluarga yang pada akhirnya menimbulkan stres dan akan memberi dampak terhadap kinerja pekerja perusahaan tersebut<sup>6</sup>. Semakin banyak seseorang lembur dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan semakin mudah seseorang tersebut dalam keadaan yang tidak sehat karena tenaga terforsir sehingga presentase untuk terjadinya fungsi paru juga semakin banyak.

Melihat kenyataan di Perusahaan PT. Chevron Pasific Indonesia Pekanbaru riau bahwa upah kerja lembur on call. Sistem Kerja *On Call* di PT. Chevron Pasific Indonesia Pekanbaru riau merupakan salah satu sistem kerja dengan jam kerja yang panjang. Pada sistem ini mulai pukul 07.30 s.d. 14.00 karyawan bekerja sebagaimana karyawan yang bekerja dengan jam kerja normal lainnya. Disamping jam kerja tersebut mereka mendapat tambahan jam kerja *On Call* mulai pukul 14.00 s.d 07.30. Selama jam kerja *On Call* karyawan harus *stand by* di perusahaan. Maka oleh karena itu bagi pekerja/buruh yang *stand by* di perusahaan dapat dimasukkan kerja lembur.

Pada keadaan tertentu, terjadi beberapa kasus *on call* dimana buruh yang dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan kerja lembur karena telah bekerja di luar jam kerja maksimum yang diatur oleh undang-undang.

---

<sup>6</sup>Djumaldi, FX 2018, *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi*, Sinar Grafika Jakarta, 2018., hlm. 23.

Maka oleh karena itu pihak perusahaan menganggapnya stand by itu sebagai lembur, sehingga membayar upah khusus pelaksanaan lembur bagi buruhnya. Selain itu, *on call* dampak kepada PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu dapat membantu perusahaan dalam kegiatan penunjang perusahaan dan dapat mempengaruhi bagi karyawan yang rendah, dikarenakan perusahaan dapat membayar gaji pekerja/buruh yang sudah *stand by* dilingkungan kerja. Penetapan upah jam kerja *on call* tersebut merupakan suatu langkah kebijakan pihak perusahaan untuk menangani lebih serius lagi permasalahan ketenagakerjaan secara umum di Indonesia dan secara khusus di PT. Chevron Pasific Indonesia Pekanbaru.<sup>7</sup>

PT. Chevron Pasific Indonesia yang bergerak terutama di bidang minyak dan gas bumi. PT Chevron Pacific Indonesia dalam kegiatannya mencakup eksplorasi, pengolahan dan produksi, manufaktur produk kimia serta pembangkit energi. Secara spesifik kegiatan yang dilakukan PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu Operasi Sumatra, Operasi Kalimantan, Operasi Geothermal dan Energi Listrik merupakan penyelenggara tugas dan fungsi Tenaga Kerja dibidang pembinaan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja. Salah satu diantaranya adalah pengawasan atas pengawasan kegiatan kerja di PT. Chevron Pasific Indonesia. PT. Chevron Pasific Indonesia amat berperan dan bertanggung jawab dalam pengawasan kegiatan kerja.

---

<sup>7</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), h.109.

Sehubungan dengan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam bidang minyak dan gas bumi sedemikian luas, maka PT. Chevron Pasific Indonesia dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. Chevron Pasific Indonesia. Terutama pelaksanaan pengawasan hubungan kerja sangat besar dan diharapkan peranan PT. Chevron Pasific Indonesia sesuai dengan tujuan perusahaan, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan perusahaan secara menyeluruh dan pekerja/buruh secara khusus.

Maka penulis ingin mengkaji lebih dalam terhadap kasus dan permasalahan tersebut ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan juga fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan, sebagai bahan penelitian dengan Judul **“Tinjauan Terhadap kasus On Call karyawan PT. Chevron Pasific Indonesia dikaitkan dengan tugas dan fungsi Pengawasan ketenagakerjaan”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang akan dikaji adalah persoalan hukum ketenagakerjaan yang menyangkut upah kerja lembur dan dikaitkan dengan fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan apabila terjadi pelanggaran terhadap kerja lembur di PT. Chevron Pasific Indonesia yang meliputi:

1. Bagaimana status *on-call*/lembur dengan *stand by* dikantor secara hukum postif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Chevron Pasific Indonesia?
2. Bagaimana fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam permasalahan tersebut di PT. Chevron Pasific Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penulisan skripsi, tentunya penulis memiliki tujuan mengapa melakukan penulisan hukum ini. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui status *on-call* secara hukum Positif di PT. Chevron Pasific Indonesia
2. Untuk mengetahui fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam permasalahan tersebut di PT. Chevron pasific Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang menyangkut lembur pekerja/buruh dan pengawasan ketenagakerjaan dalam menjalankan perusahaan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat bagi penulis pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai hukum ketenagakerjaan terkait dengan

lembur, upah kerja lembur dan pengawasan ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja dalam bekerja perusahaan berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku di Indonesia.

### 3. Manfaat bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang bekerja di bidang produksi yaitu agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Penelitian
- B. Rumusan Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penulisan

### BAB II KAJIAN TEORI

- A. Teori Hukum positif Ketenagakerjaan

- B. Upah Lembur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
- C. Tinjauan Undang Undang Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- D. Pengawasan Ketenagakerjaan

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- A. Jenis penelitian lapangan (*field research*)
- B. Metodologi penelitian yang digunakan kualitatif
- C. Pendekatan Penelitian pendekatan *normatife* yuridis
- D. Sumber data dan jenis data
  - E. Waktu dan lokasi Penelitian
  - F. Teknik Pengumpulan Data
  - G. Instrumen Penelitian (populasi dan sample)
  - H. Validasi Data (Validitas dan Reabilitas Data).

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Status *on-call*/lembur dengan *stand by* dikantor secara hukum postif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Chevron Pasific Indonesia
- B. Fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam permasalahann tersebut di PT. Chevron Pasific Indonesia
- C. Pembahasan

### BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Teori Hukum positif Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* sendiri, banyak batasan pengertiannya.<sup>8</sup>

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>9</sup>

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/ buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para *cleaning service* dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada

---

<sup>8</sup>Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan* (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011). h. 1

<sup>9</sup>Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia* (Banadung: Mandar Maju, 2009). h. 43

orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.<sup>10</sup>

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>11</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa

---

<sup>10</sup>Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK* (Tangerang: Visi Media, 2009). h.1

<sup>11</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004). h.1

kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur- unsur yang dimiliki, yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Kemudian Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia,<sup>12</sup> orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing.<sup>13</sup>

Terkait definisi tenaga kerja asing yang lainnya ialah orang yang meninggalkan tempat asalnya dan pindah tempat kerja lain. Pekerja asing

---

<sup>12</sup>Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009).h.76

<sup>13</sup>Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).h.14

merujuk kepada pekerja yang meninggalkan negara asal, melintasi batas negara dan bekerja dinegara lain, Pekerja asing adalah pekerja yang pindah dari tempat asal ke tempat lain dalam negara mereka untuk bekerja.

Mengenai penggunaan tenaga kerja asing dalam UndangUndang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 42 hingga pasal 49. Pasal 42 intinya menyatakan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing dan tenaga kerja asing tersebut dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.<sup>14</sup>

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.<sup>15</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga

---

<sup>14</sup>Anshori, *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*.

<sup>15</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2012).h.1

kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial.

## **B. Upah Lembur Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian Upah**

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: Setiap pekerja/buruh layak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan

dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.<sup>16</sup>

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta di bayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga.<sup>17</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana 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 atau suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014). h. 22.

<sup>17</sup>Novi Ayu Lestari dan Siti Aisyah, "Upah Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Dalam Pandangan Islam Studi Kasus Desa Pasar Kembang Kab. Indragiri," *jurnal Mahasiswa* 5, No. 2 (2017).

<sup>18</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud upah, merupakan sesuatu (dalam bentuk uang) yang harus diserahkan oleh seseorang yang bertindak sebagai pemberi kerja kepada pihak penerima kerja, yang jumlahnya setara dengan hasil kinerja penerima kerja dalam pekerjaannya. Nilai dari sesuatu yang diberikan kepada penerima kerja tersebut, haruslah berdasarkan perjanjian yang telah disepakati antar keduanya (yakni pihak pemberi kerja dengan penerima kerja). Keberadaan upah ini, merupakan bentuk jaminan dari pihak pemberi kerja terhadap kelangsungan hidup penerima kerja serta keberlangsungan usahanya. Namun, dalam hal ini, pihak pemberi kerja dalam melangsungkan perjanjian mengenai upah terhadap pihak penerima kerja, tidaklah serta merta lepas dari pengawasan hukum.<sup>19</sup>

Mengenai upah berupa uang. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayaran harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia yaitu Rupiah.<sup>20</sup>

## **2. Dasar Hukum Upah**

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

---

<sup>19</sup>Nur Aksin, “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam),” *Jurnal Meta Yuridis* 1, No. 2 (2018): 75.

<sup>20</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1895).h. 75

kemanusiaan”. Dengan upah yang akan diterima oleh buruh atau pekerja yang diberikan haruslah upah yang wajar.

Disamping itu dalam ketetapan MPR. Nomor IV/MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditunjukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.<sup>21</sup>

Dalam pandangan Islam dasar hukum diperbolehkannya ijarah terdapat pada Alquran Q.S at-Thalaq : 6 yang bunyinya adalah:

.... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

Artinya: “...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu

Maka berikanlah kepada mereka upahnya.

Maksud dari ayat ini adalah berilah imbalan terhadap orang yang sudah bekerja terhadapmu. Adapun yang menjadi landasan ijarah dalam ayat di atas adalah ungkapan, maka berikanlah upahnya dan, apabila kamu memberikan pembayaran yang patut, hal ini menunjukkan adanya jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah secara patut.

### **3. Upah Lembur**

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan

---

<sup>21</sup>Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing,” *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.7 Nomor 1 (2016).

pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-02/M/BW/1987).

Hal ini berarti jika seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu. Dengan membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha apabila pekerja melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan kerja wajib (empat puluh jam seminggu).<sup>22</sup>

Cara penghitungan upah lembur:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  - 1) Untuk jam lembur pertama harus dibayar upah sebesar 150% kali upah sejam;
  - 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikut harus di bayar upah sebesar 200% kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja enam hari kerja empat puluh jam dalam seminggu, perhitungannya :
  - 1) Untuk tujuh jam pertama dibayarkan 200% kali upah sejam, jam ke-8 dibayarkan 300% kali upah sejam, serta jam ke-9 dan ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.

---

<sup>22</sup>Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, h. 13

- 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-6 dibayar 300% kali upah sejam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 400% kali upah sejam.
- 3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja dan empat puluh jam seminggu, penghitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar 200% kali upah sejam ke 9 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.<sup>23</sup>

## **C. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan**

### **1. Pengawasan Ketenagakerjaan**

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu serangkaian kegiatan yang menegakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan didalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan yaitu pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

---

<sup>23</sup>Ibid..., h. 140

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan adalah faktor yang menentukan terciptanya keserasian dalam hubungan pekerjaan antara tenaga kerja dan pengusaha. Pengawasan ketenagakerja itu sendiri telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Pemburuan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.<sup>24</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu *preventif edukatif* dan *repressif yustisia*.<sup>25</sup>

Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dan hubungan kerja dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Di samping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja, mendorong kinerja dunia usaha serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

---

<sup>24</sup>Syahputra Iman, *Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru Di Indonesia*, 2000.

<sup>25</sup>Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, h. 141

## **2. Pegawai Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan**

Berdasarkan ketentuan Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pegawai dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Peraturan tersebut sudah diatur didalam Pasal 1 ayat (33) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pasal 181 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- 1) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan
- 2) Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.<sup>26</sup> Dalam bidang pengawasan yang lebih khusus, artinya dibidang pengawasan

---

<sup>26</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

ketenagakerjaan menyangkut dengan berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga harapan akan terciptanya kesejahteraan bagi kaum pekerja pada akhirnya dapat terwujud.

Untuk lebih menjelaskan makna dari pengawasan di bidang ketenagakerjaan berikut beberapa penjelasan mengenai pengawasan di bidang ketenagakerjaan tugas dari pada pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundangan telah dilaksanakan.
- 2) Membantu baik pekerja/buruh maupun pimpinan perusahaan (pengusaha) dengan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintai peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
- 3) Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.<sup>27</sup>.

Terdapat ruang lingkup dari tugas pengawas ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja.

---

<sup>27</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008).h.39

2. Melaksanakan pembinaan dalam upaya menyempurnakan norma kerja dan pengawasannya.
3. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penetapan dan pengawasan di bidang kecelakaan kerja.

Fungsi yang dapat diberikan dalam rangka pengawasan yang dilakukan antara lain :

1. Mengawasi pelaksanaan undang-undang atau ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
2. Memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dan peraturan ketenagakerjaan.

Dari gambaran umum tentang pengawasan ketenagakerjaan tersebut dapat diambil arti umum dalam bidang pengawasan ke tenagakerjaan bahwa pengawasan yang dilakukan harus diarahkan kepada pencapaian efektifitas dan keberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan dan apa saja yang patut dan harus diawasi dalam pengawasan di bidang ketenagakerjaan, mulai dari moral sampai pada sanksi yang harus diterapkan dalam bidang pengawasan tersebut. Pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Bidang Pengawasan) Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor. 23 tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil dibidang perburuhan/ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
3. Menjalakan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik pegawai negeri sipil di akui dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan di beri wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pasal 182 ayat 1 penyidik pegawai negeri sipil ini berwenang.

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
3. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
4. Melakukan pemeriksaan dan penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

5. Melakukan pemeriksaan atas surat atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
7. Menghentikan penyidik apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/laction*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena

---

<sup>28</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawasan perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi di antara pegawai pengawas tersebut ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural, misalnya sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lainlain. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus ditingkat kualitasnya melalui pendidikan dan latihan, juga tidak diberikan tugas-tugas struktural, bila memungkinkan dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara professional.<sup>29</sup>

Ada 3 (tiga) macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu:

1. Pemeriksaan pertama yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup dua aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja
2. Pemeriksaan ulang.
3. Pemeriksaan khusus yaitu apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

---

<sup>29</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Undonesia* (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008).h.48

Sesuai dengan maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan maka tugas utama dari pegawai pengawas adalah:

1. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepada dengan Undang-Undang dan peraturan-peraturan lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>30</sup>

Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan dilaukan oleh para petugas yang administratif berada dalam lembaga pengawasan ketenagakerjaan departemen tenaga kerja, serta aparatur penertiban dan keamanan dan yang lainnya yang berhubungan dengan keselamatan tenaga kerja pengawasan sangat di harapkan dalam hubungan perburuhan ini dapat dilakukan oleh para petugas pengawasan perburuhan dapat turun kebawah

---

<sup>30</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2007).h.127.



pelaksanaan tugas menjadi terhalang atau memungkinkan dapat dilaksanakan maka pegawai tersebut dapat meminta bantuan alat negara kepolisian untuk memasuki perusahaan yang bersangkutan dan selanjutnya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan seksama.

4. Pegawai yang dimaksud dapat meminta dari pengusaha atau wakil dari perusahaan yang ditinjau yang berkompiten dan demikian pula semua buruh yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan dalam batas waktu yang memungkinkan, semua keterangan data yang jelas baik dengan lisan maupun tulisan yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja beserta keadaan perburuhan pada umumnya di perusahaan yang bersangkutan pada waktu itu dan pada waktu yang telah lampau.
5. Para Pegawai tersebut di atas berhak menanyai dan mengadakan wawancara dengan para buruh tanpa di hadiri para pihak ketiga.
6. Pegawai yang dimaksud di atas beserta pegawai pembantunya dalam melakukan pengawasan di luar jabatan wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan yang diperolehnya sehubungan dengan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan yang telah dilakukan.

Pasal 8 Undang-Undang nomor 23 tahun 1948 bahwa selain daripada pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran atau kejahatan

pada umumnya pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut menjaga, membantu supaya peraturan perundang undangan dapat di jalankan sebagaimana mestinya, diwajibkan juga untuk mengusut hal yang di kenakan dengan hukuman sebagai yang telah di tetapkan dalam undang-undang.

Aturan hukum atau sanksi hukuman yang tersebut diatas, dapat menjelaskan adalah sanksi hukuman itu sama sekali bukan bersifat balas dendam pemerintah terhadap mereka yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan hukum, perundang-undangan atau peraturan pelaksanaanya, melainkan bersifat mendidik atau pembinaan yaitu bersifat preventif dan refresif.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan dengan melakukan observasi atau pengamatan dan dilanjutkan wawancara dengan kepala yang memberi upah lembur kepada karyawan yang melaksanakan *on call* di PT. Chevron Fasific Indonesia berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **B. Waktu dan lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai Mei tahun 2021. Sedangkan Lokasi penelitian adalah pemilihan tempat tertentu yang berhubungan langsung dengan kasus dan situasi masalah yang akan diteliti. Adapun lokasi penelitian yang penulis jadikan objek adalah PT. Chevron Fasific Indonesia dikarenakan lokasi tersebut memperkerjakan pekerja *on call* dan persoalan sistem pengupahan adalah masalah yang selalu berkaitan dengan pekerja. Dan dari situlah peneliti mencoba menggali informasi mengenai sistem pengupahan dan tertarik menjadikan PT. Chevron Fasific Indonesia menjadi lokasi penelitian.

#### **C. Sumber Data**

Dalam penyusunan skripsi ini dibutuhkan sumber data yang relevan dengan permasalahan, sumber data yang digunakan Penulis adalah sumber data primer dan sekunder, antara lain:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden. Adapun data tersebut berupa jawaban responden mengenai *on-call*/lembur stanb by di kantor yang tidak di bayar upanya dan observasi di PT. Chevron Fasific Indonesia .

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan dari bahan perpustakaan yang ada hubungannya dengan judul penelitian, berupa dokumen-dokumen peraturan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan buku-buku yang berhubungan dalam mendukung penelitian ini.

c. Data tersier

Data tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap data primer dan data sekunder dalam bentuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kamus, ensiklopedia dan sebagainya.

**D. Jenis Data**

Jenis daya yang dibutuhkan oleh Penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah data mengenai upah atau lembur karyawan yang *on call* di lingkungan kerja. Maka dalam penelitian ini Penulis berupaya mengumpulkan data-data yaitu Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti adalah:

### 1. Observasi,

Peneliti melakukan pengamatan secara mendalam dan pencatatan secara sistematis terkait masalah-masalah yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi secara berstruktur yaitu menjabarkan secara sistematis perilaku tertentu yang menjadi fokus perhatian.<sup>31</sup>

### 2. Wawancara Terbuka

Melakukan wawancara langsung kepada kepala dan 2 karyawan bagian administrasi di PT. Chevron Fasific Indonesia dan para pekerja di PT. Chevron Fasific Indonesia.

### 3. Studi Kepustakaan

Cara ini dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui membaca jurnal ilmiah, buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.

## **F. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data secara deskriptif kualitatif, yaitu setelah semua sumber data telah berhasil dikumpulkan maka

---

<sup>31</sup>Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: Stain Po Press, 2010).h.79

penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

#### **G. Instrumen Penelitian (populasi dan sample)**

Populasi menurut Suharsimi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>32</sup> Subjek penelitian meliputi pihak-pihak yang mengetahui seluk beluk di PT. Chevron Fasific Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 1 kepala, 1 pihak pengawasan dan 2 karyawan bagian administrasi di PT. Chevron Fasific Indonesia.

#### **H. Validasi Data (Validitas dan Reabilitas Data)**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif, validitas tidak memiliki konotasi yang sama dengan penelitian kualitatif, tidak pula sejajar dengan reliabilitas (yang berarti pengujian stabilitas dan konsistensi respon) ataupun generalisasi (yang berarti validitas eksternal atau hasil penelitian yang dapat diterapkan pada setting, orang, atau sampel yang baru) dalam penelitian kualitatif mengenai generalisasi dan reliabilitas.<sup>33</sup>

Validitas dalam penelitian kualitatif didasarkan pada kepastian apakah hasil penelitian sudah akurat dari sudut pandang peneliti, partisipasi, atau pembaca secara umum, istilah validitas dalam penelitian

---

<sup>32</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h.78.

<sup>33</sup>John W. Creswell, *Qualitative Inquiry Dan Research Design* (University Of Nebraska, Lincoln, 2016).h.56.

kualitatif dapat disebut pula dengan *trustworthiness*, *authenticity*, dan *credibility*.

Menurut Sugiono terdapat dua macam validitas penelitian yaitu, validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi penelitian dengan hasil yang dicapai. Sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.<sup>34</sup>

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah:

1) Triangulasi

Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan melakukan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang diperoleh dengan sumber atau kriteria yang lain diluar data itu, untuk meningkatkan keabsahan data.<sup>35</sup> Pada penelitian ini, triangulasi yang dilakukan adalah:

2) Triangulasi sumber, yaitu dengan cara membandingkan apa yang dikatakan oleh subyek dengan dikatakan informan dengan maksud agar data yang diperoleh dapat dipercaya karena tidak hanyadiperoleh dari satu sumber saja yaitu subyek penelitian, tetapi data juga diperoleh dari beberapa sumber lain seperti tetangga atau teman subyek,

---

<sup>34</sup>Sugiono, "Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)" (Bandung: Indonesia (IKAPI), 2015).h.58

<sup>35</sup>Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005)..., h.78

3) Triangulasi metode, yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan membandingkan data hasil pengamatan data hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Dalam hal ini peneliti berusaha mengecek kembali data yang diperoleh melalui wawancara.

4) Menggunakan bahan referensi Bahan referensi ini merupakan alat pendukung untuk membuktikan data yang ditemukan oleh peneliti. Seperti data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat perekam untuk merekam hasil wawancara dengan informan. Sedangkan dalam uji validitas eksternal dalam penelitian kualitatif, peneliti dalam membuat laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut. Sehingga dapat memutuskan bisa atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut ditempat lain.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kualitatif uji reliabilitas dilakukan dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen yaitu dosen pembimbing skripsi untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, memasuki lapangan,

menentukan sumber data, melakukakn analisis datan melakukkan uji keabsahan dan sampai kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti. Jika peneliti tidak mempunyai dan tidak menunjukkan jejak aktivitas lapangannya maka reliabilitas penelitiannya masih diragukan.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>Sugiono, “Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D).”...h.56

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Chevron Pacific Indonesia**

Dalam dokumen PT Chevron tertulis bahwa PT Chevron Pacific Indonesia (CPI) pertama kali didirikan di Indonesia pada awal tahun 1924. Ketika Team Geologi dari Standard Oil Company of California (Socal) dan Texas Oil Company (Texaco) membentuk sebuah perusahaan patungan di daerah Sumatera, bernama N.V. Nederlandsche Pacific Petroleum Maatschappij atau NPPM. Perusahaan ini menemukan sebuah sumur minyak non-produktif yang akhirnya ditutup. Pada tahun 1944, ahli geologi NPPM, Richard H. Hopper dan Toru Oki bersama Teamnya menemukan sumur minyak terbesar di Asia Tenggara, Minas. Sumur ini awalnya bernama Minas No.1. minas terkenal dengan jenis minyak Sumatera Light Crude (SLC) yang baik dan memiliki kadar belerang rendah.

Pada awal 1950-an, NPPM berubah nama menjadi Caltex Pacific Oil Company (CPOC), dan mulai melakukan eksplor minyak dari Minas, melalui Perawang. Sumur minyak barupun ditemukan di Duri, Bengkalis, dan Petapahan. Nama Caltex pun berubah kembali di awal 1960-an menjadi Caltex Pacific Company (CPC). Seiring semakin banyaknya sumur minyak yang ditemukan di daerah operasi Caltex, peta daerahpun dibuat. Peta daerah operasi ini biasa disebut Kangaroo Block, karena bentuknya yang seperti kangguru. Di

luar Kangaroo Block, Caltex (yang pada decade 1970-an mengubah kembali namanya menjadi PT Caltex Pacific Indonesia) pada saat itu juga mengoperasikan daerah Coastal Plains Pekanbaru Block (CPI Block) dan Mount Front Kuantan Block (MFK Block).

Saat ini, CPI mengelola sekitar 88 lapangan minyak dan gas, dan lebih dari 6400 sumur yang terletak di empat wilayah KKS di provinsi Riau dan Sumatera Utara seluas 12.000 km/seg. Kegiatan operasi CPI dikendalikan di lima lokasi kantor yaitu: Jakarta, Minas, Duri, serta Dumai, di Provinsi Riau. CPI juga mengoperasikan pelabuhan Dumai yang memiliki tengki penyimpanan minyak sebagai stasiun pengumpulan gabungan berkapasitas 6 juta barel. Dumai adalah perjalanan terakhir dari sumur-sumur minyak CPI melalui pipa sepanjang 1.000 Km sebelum dimuat kapal-kapal tanker. CPI mengoperasikan tiga lapangan minyak utama, yaitu: Duri, Minas, dan Bekasap. Duri memproduksi minyak bumi yang terkenal dengan nama Duri Crude. Sedangkan Minas yang merupakan lapangan minyak terluas yang pernah ditemukan di Asia Tenggara menghasilkan jenis minyak bumi yang terkenal di dunia dengan nama Sumatera Light Crude (SLC).

Pada 1980, CPI merasa memerlukan suatu terobosan untuk meningkatkan produksi minyak di lading minyak Duri. Pada tahun ini dibangunlah proyek Sistem Injeksi Uap terbesar di dunia, yaitu Duri Steam Flood, yang diresmikan Presiden Soeharto pada pertengahan 1980an. Teknologi injeksi uap dan air hanyalah beberapa diantara teknologi mutakhir yang dikembangkan oleh CPI di Indonesia melalui dukungan Chevron Corporation. CPI juga menerapkan

teknologi pengeboran miring dan terarah, dan teknologi seismic tiga dan empat dimensi (3D dan 4D). Saat ini, CPI sedang melakukan uji coba teknologi peningkatan perolehan minyak dengan memanfaatkan bahan kimia surfactant. Keberhasilan uji coba ini akan sangat mendukung peningkatan produksi dari lapangan-lapangan minyak CPI dimasa depan.

Pada tahun 2005, Caltex sebagai anak perusahaan Chevron dan Texaco Inc. diakuisisi oleh Chevron bersama dengan Texaco dan Unocal. Maka, resmi nama PT Caltex Pacific Indonesia berubah menjadi PT Chevron Pacific Indonesia (CPI). CPI beroperasi dibawah Kontrak Kerja Sama (KKS) dengan pemerintah Indonesia yang diwakili oleh BPMIGAS (Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi), sehingga CPI disebut juga sebagai perusahaan kontraktor KKS. Chevron Corporations adalah pemegang saham terbesar CPI yang merupakan salah satu perusahaan energi terbesar di dunia. Chevron beroperasi disekitar 180 negara dengan lebih dari 53.000 pegawai di dunia. Chevron mengelola operasinya di Indonesia dan Filipina melalui IndoAsia Bussines Unit (IBU), dan CPI merupakan salah satu perusahaan dibawah IBU.

Di Indonesia selain CPI, IBU juga mengelola Chevron Indonesia Company, yaitu perusahaan kontraktor KKS yang beroperasi di wilayah Kalimantan Teamur, dan beberapa badan usaha di bidang geothermal dan power, di Indonesia. Chevron Geothermal Indonesia, Ltd dan Chvron Geothermal Philipines Holdings Inc (CGPHI). CPI mempraktekkan manajemen K3L2 (Keselamatan, Kerja, Kesehatan, dan LindunganLingkungan) atau HES (Health,

Environment, dan Safety) yang terintegrasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan. Bagi CPI, keselamatan dan kesehatan pegawai dan perlindungan lingkungan adalah prioritas utama. CPI telah lama menerapkan manajemen pengolahan limbah menyeluruh untuk meminimumkan dampak terhadap kesehatan manusia dan lingkungan.

CPI membangun fasilitas sosial dan umum diantaranya CPI membantu mendirikan Universitas Riau tahun 1960, Jembatan Siak I yang diresmikan pada tahun 1977, dan jalan operasi utama Rumbai-Dumai yang menghubungkan bagian Barat dan Teamur pulau Sumatera. Tahun 2001 program CD CPI kembali mencatat sejarah dengan diresmikannya Politeknik Caltex Riau (PCR).

## **2. The Chevron Way” *Getting Result the Right Way***

The Chevron Way merupakan penjelasan tentang siapa, apa yang dilakukan, apa yang diyakini, dan apa yang ingin dicapai oleh Chevron. The Chevron Way bertujuan untuk menumbuhkan pengertian yang sama, tidak saja kepada mereka yang bekerja pada chevron, tetapi kepada siapa saja yang berinteraksi dengan Chevron Company.

Visi dan misi perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia yang sangat kuat adalah “menjadi perusahaan energi dunia yang dikagumi karena pegawai, kemitraan dan kinerjanya”.

### **a. Visi PT Chevron:**

- 1) Menyediakan produk-produk energi yang sangat penting untuk kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan pengembangan manusia di seluruh dunia.

- 2) Chevron adalah orang-orang dan suatu organisasi dengan kemampuan dan komitmen yang tinggi.
- 3) Chevron adalah mitra terpercaya.
- 4) Memberikan kinerja berkelas dunia.
- 5) Dikagumi oleh semua pihak yang berkepentingan, investor, pelanggan, negara tempat kami beroperasi, masyarakat setempat dan pegawai Chevron tidak hanya dari hasil apa yang dihasilkan tetapi juga dari bagaimana mencapainya.

b. Misi PT Chevron

- 1) Sebagai mitra usaha SKK Migas, CPI akan memberikan nilai tambah dengan melakukan kegiatan eksplorasi dan penambangan minyak dan gas bumi secara efektif untuk kepentingan Indonesia dan pemegang saham.
- 2) CPI akan independen untuk mencari peluang bisnis lain yang terkait pada energi dengan memberdayakan seluruh sumber daya untuk menjamin pertambahan nilai dan pertumbuhan yang berkesinambungan.

PT Chevron Pacific Indonesia sebagai anak perusahaan dari Chevron yang bertugas mengeksplorasi minyak yang ada di Riau, juga harus menanamkan visi yang sama yang tertuang di dalam The Chevron Way tersebut. Dimana visi yang terkandung di dalam The Chevron Way memiliki nilai-nilai (Values) yang dianut serta menjadi membedakan Chevron Company dengan perusahaan-perusahaan lain.

Nilai-nilai yang menjadi landasan dan pedoman Chevron Company dalam menjalankan bisnis adalah dengan penuh rasa tanggung jawab secara sosial dan dengan cara yang etis, menghormati hukum, menjunjung tinggi hak asasi manusia, melindungi lingkungan, dan memberi manfaat kepada masyarakat disekitar lingkungan tempat perusahaan beroperasi. Berikut nilai-nilai yang menjadi landasan bagi Chevron Company.

1) Integritas

Kita jujur kepada pihak lain dan kepada kita sendiri. Kita memenuhi standar etika tertinggi dalam setiap kegiatan bisnis yang kita lakukan.

Kita melakukan sesuai yang kita katakan. Kita menerima tanggung jawab atas semua hasil dan akibat dari pekerjaan dan kegiatan kita.

2) Kepercayaan

Kita mempercayai, menghormati dan mendukung satu sama lain, dan kita berupaya sekuat tenaga untuk mendapatkan kepercayaan dari rekan dan para mitra kerja.

3) Keanekaragaman

Kita mempelajari dan menghormati budaya di tempat kita bekerja.

Kita menghargai dan menghormati keunikan setiap individu dan ragam pandangan serta talenta yang mereka tunjukkan. Lingkungan kerja kita sangat terbuka dan kita merangkul beranekaragam komunitas, pendapat, talenta dan pengalaman.

4) Terobosan

Kita mencari peluang-peluang dan terobosan-terobosan baru. Kita menggunakan kreativitas kita untuk mendapatkan cara yang tidak konvensional dan praktis untuk memecahkan masalah. Pengalaman, teknologi dan keuletan kita membantu kita mengatasi tantangan dan memberikan nilai tambah.

5) Kemitraan

Kita mempunyai komitmen yang tinggi untuk menjadi mitra yang baik untuk membangun hubungan yang produktif, kolaboratif, saling mempercayai dan memberikan manfaat dengan pemerintah, perusahaan-perusahaan lain, pelanggan, masyarakat dan satu sama lain.

6) Melindungi Manusia dan Lingkungan

Kita menempatkan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja kita serta perlindungan atas asset dan lingkungan sebagai prioritas yang tertinggi. Tujuan kita adalah mendapatkan pengakuan atas kinerja kelas dunia melalui menerapkan Sistem Manajemen Keunggulan Operasi (*Operational Excellence Management System*) secara disiplin.

7) Kinerja Tinggi

Kita berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap hal yang kita lakukan, dan kita terus berupaya untuk menjadi lebih baik. Kita dengan sungguh-sungguh berupaya mencapai hasil yang lebih dari yang diharapkan oleh kita sendiri dan pihak lain. Kita berusaha

mencapai hasil terbaik dengan sepuh tenaga dan dengan tingkat urgensi yang tinggi.

Dari ketujuh hal inilah yang menjadi pondasi/landasan setiap pegawai chevron dimanapun berada. Nilai inilah yang ditanamkan oleh chevron kesetiap pegawainya sehingga menjadi kebiasaan dan menjadi kebudayaan dari chevron itu sendiri.

### **3. Lokasi dan Daerah Operasional Perusahaan**

Chevron merupakan perusahaan minyak terbesar ke 2 di Amerika Serikat berpusat di Kota San Ramon, California. Beroperasi di 180 negara dengan pegawai sebanyak 53.000 orang. Untuk kantor utama (main office), CPI berkedudukan di Jakarta sebagai pusat administrasi secara keseluruhan. Sementara kegiatan operasi dikendalikan dan dikelola dari empat lokasi district, yaitu Rumbai, Minas, Duri/Bekasap, dan Dumai. PT Chevron Pacific Indonesia sendiri mengoperasikan 3 (tiga) lapangan minyak utama, yaitu:

#### **a. Minas**

Merupakan lapangan minyak terluas di Asia Tenggara. Lokasi ini menghasilkan jenis minyak bumi terkenal didunia bernama "Sumatra Light Crude (SLC)". Minas menggunakan teknologi injeksi air di lapangan.

#### **b. Duri**

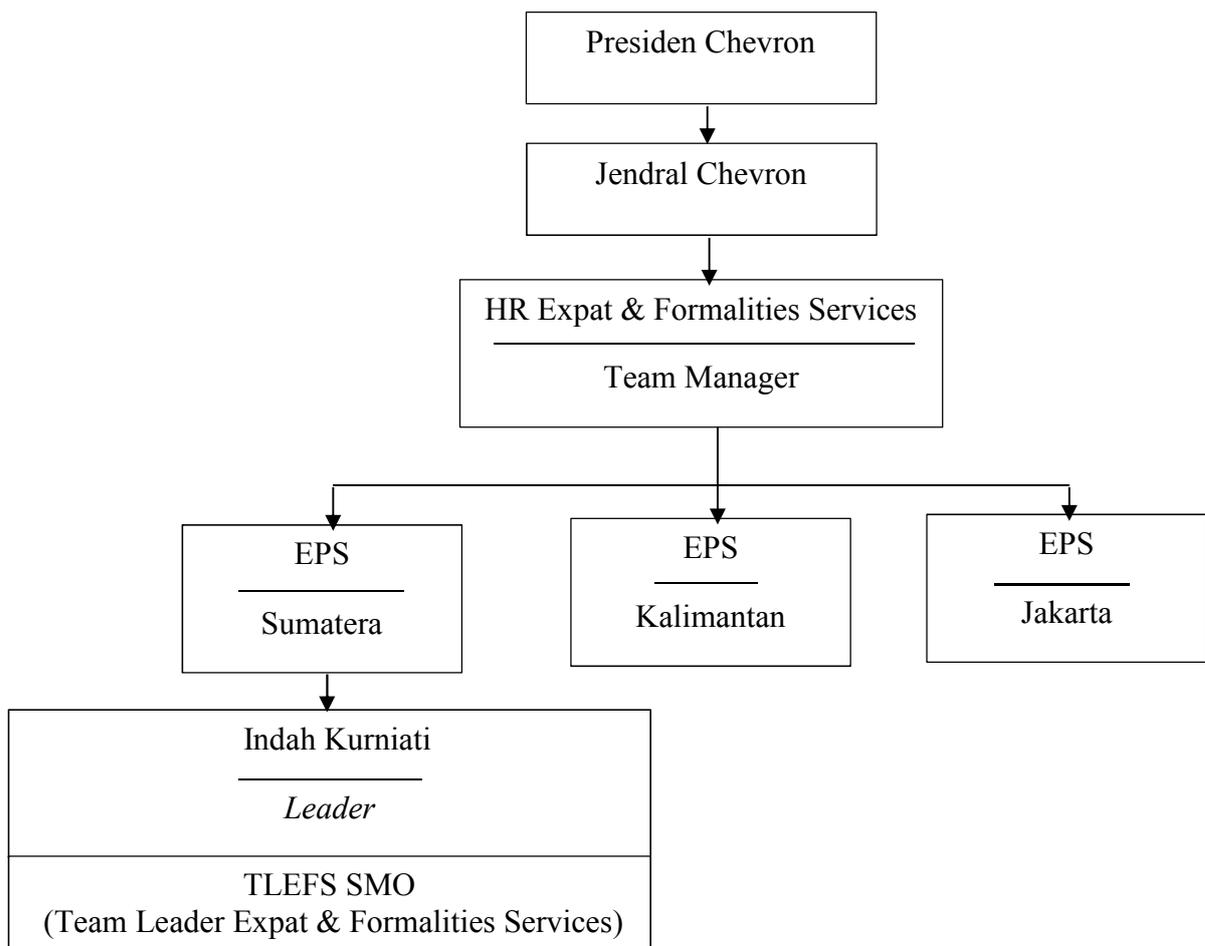
Terkenal dengan nama Duri Crude. Lapangan Duri ini pertama kali ditemukan pada 1958. Selama beroperasi, tempat ini nyaris di tutup

pada 1980 karena rendahnya tingkat produksi, namun semenjak munculnya teknologi "injeksi uap" tempat ini kembali secara maksimal.

c. Dumai

Dumai merupakan terminal akhir dari perjalanan minyak CPI dimana pelabuhan ini memiliki tangki penyimpanan minyak yang berkapasitas hingga 6 juta barel, yang kemudian minyak ini dikirim kepada sejumlah negara untuk didistribusikan serta diolah kembali.

**4. Struktur Organisasi HR Expat & Formalities Services PT Chevron Pacific Indonesia Riau**



Gambar 4.1  
Struktur organisasi HR expat & Formalities Services  
Sumber : Berdasarkan Web Chveron Pacific Indonesia Riau

## **B. Status On-Call/Lembur Dengan *Stand By* Dikantor Secara Hukum Positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Chevron Pasific Indonesia**

Proses pengumpulan data dan informasi mengenai Status *On-Call*/Lembur Di PT. Chevron Pasific Indonesia dalam pengupahannya dimasukkan ke pengupahan lembur, dimana pekerja yang *Stand By* Dikantor akan di perkirakan ke jam lembur kerja. Upah kerja lembur adalah upah atau gaji yang karyawan dapatkan atas pekerjaan yang dilakukannya di luar jam kerja umum sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Agar karyawan dan perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan baik dan benar ketika berkaitan dengan lembur.

Lembur yang dilakukan karyawan Di PT. Chevron Pasific Indonesia berbeda dengan jam lembur lainnya, akan tetapi lembur yang dilakukan karyawan tersebut berupa *on-call* atau lembur yang dilaksanakan pada jam istirahat, yang dikerjakan pada jam 12 siang sampai jam 14.00 siang. Ketentuan perusahaan pada waktu tersebut, di bolehkan untuk istirahat/pulang ke rumah. Tetapi karyawan yang satu ini, lebih memilih *Stand By* Dikantor untuk bekerja. Maka oleh karena itu pihak perusahaan mengambil keputusan untuk tidak membayar upahnya dimasukkan kedalam lembur, karena pihak perusahaan PT. Chevron Pasific Indonesia berpegang pada pada Pasal 3 ayat (2) menyebutkan, ketentuan waktu kerja lembur.

Sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Berdasarkan keterangan dari wawancara dengan salah kepala Di PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu, Bapak Muhammad, mengatakan bahwa:

“Ya, kami tidak memasukkan jadwal *on-call* kedalam upah lembur, karena kami ada alasan yang kuat.<sup>37</sup>

Berdasarkan wawancara dengan kepala Di PT. Chevron Pasific Indonesia , penulis Temuan permasalahan di PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu telah mempekerjakan tenaga kerja staf dengan waktu kerja yang terjadwal dalam daftar *on-call*, dimana tenaga kerja staf harus berada di kantor selama 24 (dua puluh empat) jam tanpa dibayar upah lembur. Berdasarkan keterangan dari wawancara dengan dengan salah satu karyawan *on/call* Di PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu, Bapak Nofel di bagian Administrasi, mengatakan bahwa:

“Ya, saya pada jam istirahat saya lebih memilih *Stand By* Dikantor dan saya menyelesaikan kerjaan saya yang harus saya kerjakan di jam kerja nanti, karena ada beberapa dokumen yang harus saya selesaikan, sehingga saya lebih memilih *Stand By* Dikantor. Tetapi upah lembur saya tidak di bayar.<sup>38</sup>

Hal yang sama juga dilakukan wawancara dengan Bapak Akhirul Yahya, mengatakan bahwa:

“Ya, saya juga melakukan hal yang sama, saya juga lembur di saat jam istirahat sekitar 2 jam untuk menyelesaikan laporan keuangan, tetapi upah saya, tidak dimasukkan dalam upah lembur atau tidak di bayar sama sekali. Saya hanya di bayar upah pokok saja.<sup>39</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, pihak perusahaan tidak membayar upah *On-Call/Lembur* karyawan yang mana berada dikantor selama 24 jam. Status *On-Call/Lembur* menurut Hukum Positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh

---

<sup>37</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad, Pada Tanggal 15 April 2021

<sup>38</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Novel, Pada Tanggal 15 April 2021

<sup>39</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Akhirul Yahya, Pada Tanggal 15 April 2021

berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintahan menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Pasal 2 ayat (1) pengaturan kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan *sector* usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri. Pasal 4 ayat (1). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.

Pasal 4 ayat (2) bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Pasal 4 ayat (3) yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggungjawab 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.

Pasal 5, perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada *sector* usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 2. Pasal 8 ayat (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Pasal ayat (2) cara menghitung upah sejam adalah

1/173 kali upah sebulan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa perusahaan PT. Chevron Pasific Indonesia ditemukan telah menyimpang dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada perusahaan tidak membayar upah pekerja yang berstatus *on-call* serta pekerja belum mendapatkan upah lembur karena bekerja melebihi waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### **C. Fungsi Dan Peran Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Permasalahan Tersebut Di PT. Chevron Pasific Indonesia**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi, semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Pengawasan upah kerja bertujuan agar pelaku usaha memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Berdasarkan Pasal 178 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Perusahaan yang mempunyai pengupahan di Kota Riau adalah PT. Chevron Pasific Indonesia. Oleh karena itu Jika pelaksanaan pengawasan terhadap pembayaran upah *on-call*/lembur tidak berjalan, maka akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang akan dilakukan oleh pelaku usaha yang mempunyai maksud dan tujuan yang dapat merugikan pekerja.

Fungsi pemeriksaan ini bertujuan untuk mengetahui pembayaran upah *on-call*/lembur yang telah diberikan oleh pelaku usaha (perusahaan) kepada tenaga kerjanya. Jika perusahaan belum pembayaran upah *on-call*/lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan PT. Chevron Pasific Indonesia dan memberi petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap pegawai pengawas Ketenagakerjaan yaitu Bapak Nourcalis, diperoleh informasi bahwa pemeriksaan yang dilakukan di PT. Chevron Pasific bersifat verifikatif dan ispektif.

Prosedur pengawasannya bisa berupa sidak secara langsung, bisa juga kita beri tahu sebelumnya. Jadi kalau tidak ada permasalahan pada perusahaan yang bersangkutan sebelumnya ya kita berikan pemberitahuan adanya pemeriksaan dan pembinaan. Tapi jika ada kasus, ya tanpa adanya pemberitahuan kita langsung datang saja, untuk melakukan sidak itu.<sup>40</sup>

Yang dimaksud bersifat verifikatif adalah sistem pengawasan secara pemeriksaan, Dinsosnakertran melakukan pemberitahuan terlebih dahulu terhadap perusahaan yang akan diperiksa. Sedangkan bersifat inspektif artinya sistem pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui secara langsung keadaan sebenarnya mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan, seperti jika ada pengaduan kasus. Jika ada pengaduan kasus oleh pihak lain seperti buruh/pekerja, maka Dinsosnakertrans akan langsung melakukan inspeksi ke perusahaan yang bersangkutan tanpa adanya pemberitahuan.

---

<sup>40</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Nourcalis, Pada Tanggal 15 April 2021

Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan data, mengamati, mengolah, dan melakukan penilaian dari data yang dikumpulkan, hal ini terbukti dari pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Riau yang memfokuskan pengawasan untuk memeriksa pelanggaran-pelanggaran terhadap pembayaran upah kerja *on-call*/lembur kepada pekerja dengan melihat buku upah dari perusahaan yang diperiksa.

Pada penerapan pengawasan upah kerja *on-call*/lembur di Di PT. Chevron Pasific Indonesia yang didasari pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya yang dimaksud dengan perusahaan yaitu:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang 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.
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>41</sup>

Peran pengawasan dalam melakukan pelaksanaan pengawasan Di PT. Chevron Pasific Indonesia terhadap Di PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu Pembinaan dengan sistem pengawasan. Dari wawancara yang dilakukan terhadap pegawai pengawas Ketenagakerjaan yaitu Bapak Nourcalis, mengatakan bahwa:

“Pembinaan dengan sistem pengawasan. Mekanismenya pertama, kita kirim surat pemberitahuan bahwa tanggal sekian akan diadakan pembinaan tentang ketenagakerjaan jadi mohon disiapkan berkas-berkas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan (ijin, buku upah, dan lain-lain). Setelah itu kita lakukan kunjungan, disana kita misalkan ada temuan pengupahan atau yang lain kita buat catatan disana bahwa kekurangan-

---

<sup>41</sup>Pasal 1 ayat 6, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

kekurangan perusahaan itu seperti ada catatannya, ada bukunya yang diberi Nama akta pengawasan. Setelah kembali ke Kantor kita buat namanya nota pemeriksaan hasil dari pembinaan itu isinya pemberitahuan dan peringatan.”

Upaya peringatan tersebut merupakan bentuk tindak lanjut dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas karena telah ditemukannya pelanggaran norma ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tentang upah kerja *on-call*/lembur.

Hasil dari pembinaan dan pemeriksaan akan dimasukkan dalam bentuk nota pemeriksaan yang selanjutnya juga dicatat dalam buku akte pengawas milik perusahaan.

Peran pekerja dalam hal kontrol perusahaan juga sangat diperlukan, karena pekerja bisa melaporkan ke unit pengawasan ketenagakerjaan, jika ada pelanggaran pada perusahaannya. Pegawai pengawas bisa melakukan tindak lanjut untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan. Setelah dilakukan pemeriksaan, jika terdapat pelanggaran, pegawai pengawas akan memberikan nota pemeriksaan I kepada pelaku usaha. Pegawai pengawas akan memberikan waktu selama 14 hari, jika tidak ada tindak lanjut dari teguran/peringatan yang ada di nota pemeriksaan I, maka selanjutnya akan dikeluarkan nota pemeriksaan II. Jika pada tahapan tersebut, selama 1 minggu belum ada tindak lanjut maka akan dilakukan proses penyidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Chevron Pasific Indonesia, sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai ketentuan Pasal 176, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah melakukan pemeriksaan di

PT. Chevron Pasific Indonesia yang berlokasi di Rumbai dan Minas. Berdasarkan surat Keputusan PT. Chevron Pasific Indonesia tanggal 15 Oktober 2015 Nomor 075/SARBUMUSI-CPI/X/2015 dengan surat Perintah Tugas dari Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Riau, pengawas menemukan penyimpangan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa PT. Chevron Pasific Indonesia membayar upah lembur tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 94 (“Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap”), sementara perusahaan, hanya membayar upah lembur hanya berdasarkan pokok.
- b. Bahwa PT. Chevron Pasific Indonesia mempekerjakan tenaga kerja staff dan non staff yang melebihi waktu kerja normal dengan menggunakan waktu kerja 5 (Lima) hari kerja dan 2 (dua) hari libur (5:2), 8 jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu.
- c. Perusahaan mempekerjakan tenaga kerja staff dan non staff dengan waktu kerja yang harus terjadwal dalam daftar *on-call*, dimana tenaga kerja staff dan non staff harus berada ditempat kerja selama 24 (dua puluh empat) jam tanpa dibayar upah lembur.

Permasalahan diatas, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-23/MEN/2003 Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 7, Pasal 9 ayat (1) poin (a) dan poin (b). Pegawai pengawas Ketenagakerjaan yaitu Bapak Nourcalis di Bagian Administrasi, mengatakan bahwa:

Kalau untuk PT. Chevron Pasific Indonesia hanya membayar upah lembur hanya berdasarkan pokok saja, sedangkan lembur *on-call* tidak ada pembayaran sama sekali.

Berdasarkan wawancara diatas, alasan dari perusahaan tidak membayar upah *on-call*, karena PT. Chevron Pasific Indonesia *on-call* itu tidak dimasukkan

ke dalam upah kerja lembur. Namun dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah kerja lembur. Maka akhirnya di PT. Chevron Pasific Indonesia *on-call* terdapat penyimpangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Status *On-Call/Lembur Dengan Stand By* Dikantor Secara Hukum Positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Chevron Pasific Indonesia**

Penulis sebelumnya telah menganalisa bahwa *On-Call/Lembur Dengan Stand By* Dikantor. *On call* merupakan kewajiban pekerja/buruh untuk *stand by* di perusahaan dan bukan dirumah setelah selesai waktu kerja normal, perusahaan menganggap ini merupakan suatu kewajiban kerja sedangkan pekerja/buruh menganggap harus dimasukan kerja lembur karena pekerja/buruh bukan *stand by* dirumah akan tetapi tetap berada dilingkungan kerja.

Berdasarkan hukum positif menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah *on-call* akan dimasukkan ke upah lembur. Akan tetapi berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di PT. Chevron Pasific Indonesia menemukan beberapa fakta tentang pembayaran upah *on-call* sebagai upah lembur, masih banyak-banyak menyimpang dengan banyak pasal – pasal yang melanggar ketentuan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka jika dikaitkan dengan asas *lex specialis derogat legi*

*generalis*, yang artinya Undang-undang yang khusus mengesampingkan Undang-undang yang umum apabila bertentangan satu sama lain.

Dalam penelitian ini, adapun Undang-undang umum adalah KUHPerduta serta Undang-undang khusus yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka meskipun pembayaran upah *on-call* bisa dimasukkan kedalam upah lembur, namun dikarenakan masih terdapat pelanggaran didalamnya, maka analisa yang dilakukan lebih mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis penulis, terdapat beberapa pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah terjadi penyimpangan oleh pihak di PT. Chevron Pasific, namun terdapat beberapa pasal juga yang dilanggar. Adapun pasal-pasal tersebut yaitu:

1. Pasal 2 ayat (1), yang berbunyi:

Pengaturan kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan *sector* usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri.

2. Pasal 4 ayat (1), yang berbunyi:

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.

3. Pasal 4 ayat (2) , yang berbunyi:

Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.

4. Pasal 4 ayat (3) , yang berbunyi:

Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggungjawab 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.

Dari ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa pembayaran upah *on-call* di PT. Chevron Pasific, tidak sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 ayat (1), wajib membayar upah lembur yang ada di PT. Chevron Pasific merupakan pekerjaan yang tetap.

Sedangkan perjanjian kerja yang diterapkkn di PT. Chevron Pasific Indonesia telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kesepakatan dalam hal ini dituangkan dengan penandatanganan perjanjian kerja datas meterai oleh kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk membuat sesuatu perjanjian, cakap yang dimaksud disini adalah para pihak yang membuat perjanjian kerja, yaitu antara pekerja dengan PT. Chevron Pasific Indonesia. Pekerja yang dimaksud disini adalah orang yang umurnya diatas 18 tahun.
3. Suatu pokok persoalan tertentu, sesuatu hal yang dimaksud disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan yaitu pekerjaan

yang diberikan kepada pekerja waktu tertentu. Pekerja dapat ditempatkan di departemen finance, accounting, HRD, IT, sales, maupun logistic.

4. Suatu sebab yang halal adalah isi kesepakatan kerja antara tenaga kerja dengan PT. Chevron Pasific Indonesia tidak dilarang oleh Undang-Undang dan tidak bertentangan dengan susila dan kertertiban umum.

Berdasarkan hasil pemaparan mengenai syarat sahnya perjanjian diatas, maka penerapan perjanjian kerja di PT. Chevron Pasific Indonesia telah sah demi hukum sesuai dengan pasal 1320 KUHperdata. Mengenai perjanjian kerja yang diterapkan PT. Chevron Pasific Indonesia kepada karyawan yang melakukan lembur, menurut analisa penulis selama terjadi kesepakatan diantara para pihak, dan selama pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian terpenuhi, metode perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Chevron Pasific Indonesia tetaplah sah. Namun, hal tersebut sedikit banyak akan merugikan pihak karyawan.

Menurut peraturan keteanagakerjaan, jika melebihi 7 jam dalam sehari, apabila pihak pengusaha masih ingin mempekerjakan tenaga kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar upah lemburnya. Contoh kerugian yang dialami pihak pekerja yaitu kehilangan haknya untuk mendapatkan upah lemburnya.

Menurut analisa penulis, terlepas perjanjian kerja tersebut sah berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, namun apabila pihak pekerja tidak puas

akan ketentuan tersebut, langkah yang dapat dilakukan adalah memperkarakan masalah perjanjian kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bentuk dari perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Chevron Pasific Indonesia adalah perjanjian baku. Mengenai hal tersebut, menurut analisa penulis tetap ada perjanjian yang sah, karena dengan menandatangani perjanjian kerja, maka berarti karyawan telah percaya dan sepakat, serta setuju akan hal – hal yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dikaitkan dengan perjanjian kerja yang ada di PT. Chevron Pasific Indonesia, memang terdapat pasal-pasal yang menghilangkan tanggung jawab dari pihak perusahaan, contohnya dengan tidak dibayarkannya upah terhadap pekerja yang melakukan *on-call*/lembur, serta menerapkan sistem Perjanjian kerja terhadap pekerjaan yang tetap. Dalam perjanjian baku PT. Chevron Pasific Indonesia, hal-hal tersebutlah yang sebenarnya dilarang untuk diterapkan. Namun menurut penulis, mengenai pekerjaan tetap dengan sistem perjanjian kerja. Jika dikaitkan dengan teori keadilan korektif Aristoteles yang bertujuan untuk memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan terhadap suatu pelanggaran, maka seharusnya pekerja PT. Chevron Pasific Indonesia juga harus diberikan hak yang sama seperti yang diterima oleh layaknya pekerja PKWTT.

Berdasarkan analisa-analisa mengenai pembayaran upah *on-call* di PT. Chevron Pasific yang telah penulis paparkan diatas, terdapat beberapa pelanggaran yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Namun terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Chevron Pasific yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka pembayaran upah *on-call* harus dimasukkan kedalam upah lembur dan analisa dilakukan dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, sesuai dengan asas *lex specialis derogat legi generalis*.

Mengenai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pihak pengusaha, penulis fokus kepada pelanggaran yang paling utama dalam pembayaran upah *on-call* di PT. Chevron Pasific yaitu yang berpedoman pada Pasal 3 ayat (2) menyebutkan, ketentuan waktu kerja lembur. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

## **2. Fungsi Dan Peran Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Permasalahan Tersebut Di PT. Chevron Pasific Indonesia**

Berdasarkan analisa penulis, peran pegawai pengawas ketenagakerjaan Di PT. Chevron Pasific Indonesia dalam menjalankan tugasnya didasari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu setelah menerima laporan tentang permasalahan-permasalahan kerja yang terjadi disuatu perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan melakukan/mengadakan pengusutan ditempat terjadinya masalah ketenagakerjaan.

Pada tahun 1948 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 dengan pertimbangan untuk mengawasi berlakunya Undang-undang dan Peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya untuk memperoleh bahan-bahan keterangan tentang soal-soal perburuhan pada

umumnya, perlu disempurnakan aturan-aturan tentang pengawasan perburuhan, yang didasarkan pada Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal IV Aturan Peralihan Undangundang Dasar 1945.<sup>42</sup>

Di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang tersebut ditentukan bahwa Pengawasan Perburuhan diadakan guna:

- a. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan Peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undangundang dan Peraturan-peraturan perburuhan;
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau Peraturan-peraturan lainnya.

Berdasarkan hasil pemaparan mengenai peranya diatas, pegawai pengawas melakukan tindak lanjut untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan. Setelah dilakukan pemeriksaan, jika terdapat pelanggaran, pegawai pengawas akan memberikan nota pemeriksaan I kepada pelaku usaha. Pegawai pengawas akan memberikan waktu selama 14 hari, jika tidak ada tindak lanjut dari teguran/peringatan yang ada di nota pemeriksaan I, maka selanjutnya akan dikeluarkan nota pemeriksaan II. Jika pada tahapan tersebut, selama 1 minggu belum ada tindak lanjut maka akan dilakukan proses penyidikan.

Sedangkan pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dan adminstrasi ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk menyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui

---

<sup>42</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti*, Jakarta, 2014, hal. 144

langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.<sup>43</sup>

Fungsi-fungsi utama yang dipercayakan kepada pengawas ketenagakerjaan menurut Konvensi-konvensi ILO adalah:

- a. Menjamin menegakkan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dengan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda, dan hal-hal yang terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan, ketentuan hukum termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama dimana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- b. Untuk menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum, dan
- c. Untuk memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat dikatakan, fungsi pengawasan di PT. Chevron Pasific Indonesia telah memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan PT. Chevron Pasific Indonesia untuk membayar upah kerja lembur yang telah dihitung dan ditetapkan oleh Pegawai Pengawas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>43</sup> Giuseppe Casale, Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja (Organisasi Perburuhan Internasional, Direktur Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan, hal. 9

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tinjauan Terhadap Kasus On Call Karyawan Pt. Chevron Pasific Indonesia Dikaitkan Dengan Tugas Dan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Status On-Call/Lembur Dengan *Stand By* Dikantor Secara Hukum Positif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Chevron Pasific Indonesia terdapat beberapa pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah terjadi penyimpangan oleh pihak di PT. Chevron Pasific, pasal-pasal yang dilanggar yaitu: Pasal 2 ayat (1), Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (3). Namun demikian, PT. Chevron Pasific tidak membayar On-Call/Lembur karyawannya karena berpedoman pada Pasal 3 ayat (2) menyebutkan, ketentuan waktu kerja lembur. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.
2. Fungsi Dan Peran Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Permasalahn Tersebut Di PT. Chevron Pasific Indonesia yaitu pengawasan telah memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan PT. Chevron Pasific Indonesia untuk membayar upah kerja lembur yang telah dihitung dan ditetapkan oleh Pegawai Pengawas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Saran**

1. Kepada PT. Chevron Pasific Indonesia hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada karyawan-karyawan *on-call*/lembur stand by di kantor dengan lebih intensif lagi mengenai peraturan perundang- undangan yang berkaitan dengan ketentuan Upah lembur sehingga karyawan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan *on-call*/lembur stand by di kantor sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Riaun juga harus menambah pegawai pengawas ketenagakerjaan karena jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Kota Riau. Sebaiknya tiap perusahaan lebih meningkatkan kepatuhan dan kesadaran hukum dalam memberikan upah minimum kepada para pekerja sesuai ketentuan yang berlaku serta norma kerja yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dede. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011.
- Aisyah, Novi Ayu Lestari dan Siti. “Upah Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Dalam Pandangan Islam Studi Kasus Desa Pasar Kembang Kab. Indragiri.” *jurnal Mahasiswa* 5, no. 2 (2017).
- Aksin, Nur. “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).” *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 75.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- Arikunto, Suharismi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008.
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry Dan Research Design*. University Of Nebraska, Lincoln, 2016.
- Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: Stain Po Press, 2010.
- Hafiz, Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul. “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing.” *Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. Nomor 1 (2016).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Undonesia*. Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008.
- Iman, Syahputra. *Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru Di Indonesia*, 2000.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Tangerang: Visi Media, 2009.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2012.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT Rineka Cipta, 2007.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005.

- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Salam, Moch. Faisal. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1895.
- Sugiono. “Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D).” Bandung: Indonesia (IKAPI), 2015.
- Supramono, Gatot. *Hukum Orang Asing Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan

## LAMPIRAN

### PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA PT. CHEVRON PASIFIC INDONESIA

1. Apa alasan bapak tidak membayar upah karyawan *on-call*/lembur stand by di kantor?

Jawaban:

“Saya tidak membayar upah atau lembur *on-call* yang stanb by di kantor, karena memiliki alasan yang kuat, asalkan tidak merugikan kedua belah pihak, sesuai dengan perjanjian kerja yang kami terapkan”

2. Bagaimana alasan bapak pada saat ada pemeriksaan?

Jawaban:

“ ya, saya memberikan sesuai dengan praturan Undang-Undang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat pada Pasal 3 ayat (2) menyebutkan, ketentuan waktu kerja lembur. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi”.

3. Berapa lama bapak tidak membayar upah karyawan *on-call*/lembur stand by di kantor?

Jawaban:

“ya sekitar 2 bulan”

4. Berapa karyawan bapak tidak membayar upah karyawan *on-call*/lembur stand by di kantor?

Jawaban:

“ada 2 karyawan”

## **PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PIHAK PENGAWASAN**

1. Bagaimana prosedur Bapak dalam pengawasan di PT. Chevron Pasific Indonesia terhadap kasus karyawan *on-call* stand by di kantor?

Jawaban:

Prosedur pengawasannya bisa berupa sidak secara langsung, bisa juga kita beri tahu sebelumnya. Jadi kalau tidak ada permasalahan pada perusahaan yang bersangkutan sebelumnya ya kita berikan pemberitahuan adanya pemeriksaan dan pembinaan. Tapi jika ada kasus, ya tanpa adanya pemberitahuan kita langsung datang saja, untuk melakukan sidak itu.

2. Apa fungsi dari unit pengawasan ketenagakerjaan di PT. Chevron Pasific Indonesia?

Jawaban:

“Pembinaan dengan sistem pengawasan. Mekanismenya pertama, kita kirim surat pemberitahuan bahwa tanggal sekian akan diadakan pembinaan tentang ketenagakerjaan jadi mohon disiapkan berkas-berkas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan (ijin, buku upah, dan lain-lain). Setelah itu kita lakukan kunjungan, disana kita misalkan ada temuan pengupahan atau yang lain kita buat catatan disana bahwa kekurangan-kekurangan perusahaan itu seperti ada catatannya, ada bukunya yang diberi Nama akta pengawasan. Setelah kembali ke Kantor kita buat namanya nota pemeriksaan hasil dari pembinaan itu isinya pemberitahuan dan peringatan.”

3. Apa yang terjadi di PT. Chevron Pasific Indonesia terhadap pembayaran upah lembur karyawan?

Jawaban:

“Kalau untuk PT. Chevron Pasific Indonesia hanya membayar upah lembur hanya berdasarkan pokok saja, sedangkan lembur *on-call* tidak ada pembayaran sama sekali.”

**PEDOMAN WAWANCARA  
DENGAN KARYAWAN PT. CHEVRON PASIFIC INDONESIA**

1. Jam berapa bapak *on-call*/lembur stand by di kantor?

Jawaban

“sekitar jam 12.00-02.00 Wib

2. Apa saja yang bapak lakukan pada saat stand by di kantor ?

Jawaban:

“ya saya kerjakan membuat laporan keuangan dan dokumen lain-lainnya”.

3. Apakah perusahaan ada membayar upah *on-call*/ lembur pada jam istirahat?

“ ya tidak membayar sama sekali”.

4. Berapa jam bapak bekerja pada jam istirahat?

“2 Jam”

5. Bagaimana tanggapan bapak terhadap perusahaan disaat tidak bayar upah lembur bapak?

“Ya tidak apa, karena perusahaan sudah membuat perjanjian kerja waktu tertentu, tidak merugikan pekerja dan perusahaan”.