

**ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN
SEKTOR MINYAK DAN GAS
DI ERA BERLAKUNYA UU. NO. 13 TAHUN 2003**

Oleh : Sabeni Endik, SH

UMUM

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan sejak tanggal tersebut telah menjadi hukum positif. Undang-undang ini merupakan pengganti Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan secara luas baik sebelum terjadi hubungan kerja, dalam hubungan kerja dan setelah berakhirnya hubungan kerja. Undang-undang ini berlaku secara umum, untuk semua sektor usaha, tetapi dalam pelaksanaannya untuk sektor dan perusahaan tertentu di berlakukan secara khusus, misalnya ketentuan mengenai waktu kerja, waktu istirahat dan cuti panjang.

Harus diakui secara jujur bahwa implementasi UU ini tidak mustahil akan terjadi ketentuan-ketentuan yang interaktif sehingga memerlukan cara penyelesaian yang arif dan bijaksana. Hal ini dapat berakibat kurang memberikan kepastian hukum dan lebih lanjut akan mudah menimbulkan perselisihan dalam pelaksanaannya.

Dalam sistem hukum Indonesia, Institusi atau lembaga yang berwenang dalam melakukan Interpretasi suatu ketentuan Undang-undang adalah badan peradilan dalam hal ini dilakukan oleh hakim.

Untuk menghindari terjadi perbedaan pendapat dalam pelaksanaan Undang-undang ini dapat ditempuh dalam 2 (dua) cara yang menurut hemat penulis cukup efektif:

- a. ketentuan-ketentuan yang bersifat interpretative sejauh mungkin diatur kembali dalam peraturan pelaksanaannya baik berupa Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden atau Keputusan Menteri, namun dengan ketentuan pengaturan tersebut tidak menyimpang dari maksud dan tujuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.
- b. diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. PKB merupakan kesepakatan bersama, dan dengan dimasukan ketentuan-ketentuan yang bersifat interpretatif dalam PKB berarti telah ada persamaan pemahaman dan mengikat kedua belah pihak.

Hakimlah yang berwenang untuk menetapkan apa yang dimaksud dengan ketentuan yang bersifat Interpretatif tersebut. Karena itu sebaiknya apabila terjadi perbedaan penafsiran atau perbedaan pemahaman dan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, sebaiknya diajukan pada pengadilan. Namun ada kendala apabila dikaitkan dengan RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang saat ini sedang dibahas di DPR-RI. Dalam konsep PPHI, semua perkara tidak ada upaya banding, dan tidak semua perkara dapat dilakukan upaya Kasasi pada Mahkamah Agung.

Dengan tidak ada upaya Kasasi untuk kasus tertentu maka tidak ada pembentukan hukum baru dalam bentuk yurisprudensi atas suatu ketentuan yang bersifat Interpretatif.

Karena itu suatu putusan yang bersifat tetap pada pengadilan tingkat pertama atas ketentuan tertentu dalam bidang ketenagakerjaan bisa berbeda antara pengadilan yang satu dengan pengadilan yang lain. Hal ini dapat menimbulkan kesan adanya "ketidak pastian hukum" dalam sistim hukum khususnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Meskipun banyak kendala dalam pelaksanaannya, UU No. 13 Tahun 2003 telah menjadi hukum positif yang harus dilaksanakan : Barangkali kata-kata

bijak orang Belanda, yang saya lupa namanya perlu kita cantumkan dengan seksama.

"lebih baik mempunyai hukum yang kurang baik tetapi dilaksanakan dengan baik, dari pada mempunyai hukum yang baik tetapi dilaksanakan dengan tidak baik".

Mudah-mudahan.

SEKTOR MINYAK DAN GAS BUMI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Seperti telah disebutkan diatas, UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara khusus sektor minyak dan gas bumi. Ada beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sektor ini sebelum diberlakukannya UU ini yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-64/MEN/1997 tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi serta Panas Bumi di Daerah Lepas Pantai atau Daerah Operasi Tertentu.

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 apakah kedua peraturan

perundang-undangan tersebut masih berlaku?

Sesuai dengan ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Peraturan Peralihan menyatakan bahwa :

“Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini”.

PKWT Dalam PERMEN No. PER-05 Tahun 1995 dilihat dari UU No. 13 Tahun 2003.

a. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf a Permen tersebut, hubungan kerja adalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha minyak dan gas dan bukan dengan pemberi kerja. Dalam Permenaker ini yang dimaksud dengan pemberi kerja adalah Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dan Pengusaha Sumber Daya Panas Bumi.

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan Minyak dan Gas Bumi dan Pengusaha Sumber Daya Panas Bumi hanya terbatas pada perusahaan-perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 huruf b.

Sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha Sesuai pula dengan

ketentuan Pasal 1 huruf c pengusaha Pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang selanjutnya disebut Pengusaha Migas adalah orang yang ditunjuk mewakili perusahaan migas.

Ketentuan-ketentuan tersebut diatas tidak sejalan atau bahkan bertentangan dengan ketentuan-ketentuan PKWT yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengharuskan adanya hubungan kerja yang langsung antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang dalam hal ini Perusahaan Minyak dan Gas Bumi dan dilarang mewakilkannya pada pihak lain.

b. Pekerjaan yang dapat diperjanjian

Pekerjaan yang dapat diperjanjian dalam PKWT menurut KEPMEN 05 Tahun 1995 Pasal 2 ayat (2) meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh :

1. tenaga ahli atau tenaga profesional;
2. tenaga kerja proyek;
3. awak kapal kontrak;
4. tenaga kerja pengamanan perusahaan;
5. tenaga kerja khusus.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam PKWT dalam KEPMEN 05 Tahun 1995 adalah pendekatan dari sudut pekerja/buruh

itu sendiri bukan dari sudut sifat dan jenis pekerjaan.

Ketentuan ini tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan secara tegas bahwa :

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

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

Disamping jenis-jenis dan sifat pekerjaan tersebut diatas yang perlu diingat adalah bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. PKWT yang diadakan atas

jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan perpanjangan dilakukan 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Dari ketentuan ini dapat diartikan bahwa PKWT atas dasar waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (3) dan ayat (4).

Bagaimana seandainya pengusaha memerlukan waktu yang lebih lama dari 3 (tiga) tahun. Hal ini dapat dilakukan dengan pembaharuan. Pembaharuan hanya dapat dilakukan hanya 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun dan dengan ketentuan telah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa PKWT dapat diadakan paling lama 5 (lima) tahun.

Pengertian pembaharuan pada umumnya dapat ditafsirkan bahwa syarat-syarat dan kondisi kerja PKWT yang diperbaharui lebih baik dari PKWT sebelumnya. Hal ini didukung dengan pendapat umum yang menyatakan hak pekerja/buruh yang sudah diberikan tidak boleh dikurangi. Tetapi apabila PKWT dilihat dari hukum perjanjian yang diatur dalam perdata, dimungkinkan bahwa pembaharuan PKWT tidak diartikan bahwa kondisi dan syarat-syarat kerja

harus lebih baik dari PKWT sebelumnya, hal ini tergantung kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Amat penting untuk diperhatikan adalah apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan yang dapat di PKWT-kan, syarat-syarat perpanjangan dan perubahan, maka demi hukum PKWT akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa PKWT yang diadakan setelah 25 Maret 2003 dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Permenaker No. PER-05/MEN/1995, demi hukum statusnya berubah menjadi PKWTT dan PKWT yang diadakan sebelum 25 Maret 2003 dan berdasarkan Permen 05/Men/1995 statusnya tetap berlaku sampai berakhirnya PKWT tersebut.

PEMBORONGAN PEKERJAAN

Pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 64 s/d Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Perusahaan Minyak, Gas Bumi dan Sumber Daya Bumi dapat menggunakan ketentuan-ketentuan mengenai pemborongan pekerjaan.

Yang dimaksudkan dengan pemborongan pekerjaan adalah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lama hanyalah pekerjaan-pekerjaan yang memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu :

- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- tidak menghambat proses produksi secara keseluruhan.

Ketentuan tersebut diatas bersifat akumulatif, artinya pekerjaan yang dapat diborongan harus memenuhi semua syarat yang ditentukan tersebut. Ketentuan-ketentuan khususnya "kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan" sangat interpretatif. Apa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang sangat debatable.

Namun apapun yang dimaksud dengan kegiatan penunjang maka kegiatan tersebut harus diuji apakah kegiatan tersebut telah memenuhi semua persyaratan lainnya. Misalkan pekerjaan keamanan (Satpam - Security). Kegiatan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan, dapat dilakukan secara terpisah, dapat dilakukan dengan

perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja dan kegiatan Satpam tidak menghambat produksi secara langsung. Karena telah memenuhi keempat syarat tersebut, maka pekerjaan pengamanan perusahaan (Satpam) dapat dikategorikan pekerjaan yang dapat diborongkan kepada pihak lain. Begitu pula bagi pekerjaan-pekerjaan lain harus diuji apakah telah memenuhi keempat syarat seperti tersebut diatas.

Perusahaan pemborong pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Penjelasan Pasal 65 ayat (3) tidak memberikan penjelasan apa yang dimaksudkan dengan badan hukum, dan oleh karena itu dapat diartikan yang dimaksud dengan badan hukum meliputi Perseroan Terbatas (PT), Badan Hukum Koperasi, Badan Hukum Yayasan dan mungkin pula Badan Hukum dalam bidang pendidikan. Hal ini dimungkinkan misalnya pekerjaan yang bersifat penelitian dapat diborongkan pada badan hukum pendidikan misalnya ITB, GAMA dan lain-lain.

Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam pemborong pekerjaan, maka secara tegas Pasal 65 ayat (4) menyatakan :

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan

pemborong pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dari ketentuan tersebut yang paling banyak mendapatkan pertanyaan adalah apakah upah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan sekurang-kurangnya harus sama dengan upah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan yang sama. Apabila dilihat dari adanya kata “atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” dapat diartikan tidak harus sama tetapi perlu diingat Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama, Konvensi ILO No. 111 mengenai Larangan Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Ketentuan dalam kedua Konvensi ILO tersebut diimplementasikan lebih lanjut dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan secara tegas bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dari beberapa ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa upah pekerja/buruh yang bekerja pada

perusahaan pemborongan pekerjaan harus sama dengan upah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan yang sama.

Hubungan kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Hubungan kerja ini bisa terjadi berdasarkan :

1. perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
2. perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWT dalam perjanjian pemborongan pekerjaan tunduk pada ketentuan-ketentuan mengenai PKWT, begitu pula PKWTT dalam perjanjian pemborongan pekerjaan tunduk pada ketentuan-ketentuan mengenai PKWTT pada umumnya.

Ada ketentuan yang perlu diperhatikan dalam perjanjian kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu apabila syarat-syarat mengenai pekerjaan yang dapat diborongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dan syarat perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilanggar, maka hubungan kerja beralih dari hubungan kerja antara pekerja/buruh yang semula dengan

perusahaan pemborong pekerjaan beralih kepada perusahaan pemberi kerja. Dalam hal terjadi peralihan hubungan kerja seperti tersebut diatas, maka perjanjian kerja antara pekerja/buruh/buruh dengan perusahaan pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan yaitu dapat berbentuk PKWT atau PKWTT.

PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH

Perusahaan minyak, gas bumi dan pengusaha sumber daya panas bumi dapat pula menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Berbeda dengan pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, mempekerjakan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerjaan tertentu dari perusahaan pemberi kerja.

Pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok;
- b. pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi;

- c. pekerjaan yang hanya bersifat jasa penunjang.

Hubungan kerja dalam penyediaan jasa pekerja/buruh adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan jasa penyedia jasa pekerja/buruh. Hubungan kerjanya bisa didasarkan atas PKWT atau PKWTT.

Dalam penyediaan jasa tenaga kerja/buruh tunduk pada ketentuan-ketentuan yang mengatur bagi kedua perjanjian kerja tersebut. Namun ada perbedaan dimana PKWT dalam penyediaan pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis, sedangkan PKWTT secara umum dapat dibuat secara lisan, dengan ketentuan pengusaha harus membuat surat pengangkatan.

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja harus dibuat secara tertulis. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ini agak berbeda dengan perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak memerlukan izin dari instansi tersebut. Dalam hal ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan yang boleh dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja/buruh dan ketentuan-ketentuan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tersebut dilanggar, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 66 ayat (4) maka hubungan kerjanya beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja dan perjanjian kerjanya bisa dalam bentuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan jasa penyedia jasa pekerja/buruh.

WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menetapkan waktu kerja secara umum sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja ini berlaku umum, tetapi dimungkinkan untuk sektor-sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri. Hingga saat ini ketentuan waktu kerja tersebut belum dikeluarkan oleh Menteri. Sesuai dengan ketentuan pasal 191 mengenai peraturan peralihan, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor

KEP-64/MEN/1997 masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 atau diganti yang baru.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur izin penyimpangan waktu kerja, sedangkan dalam Kepmenaker No. KEP-64/MEN/1997 tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur di Sektor Minyak dan Gas Bumi seperti ditegaskan dalam Pasal 4 menyatakan bahwa penyimpangan waktu kerja harus mendapatkan izin terlebih dahulu dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Cq. Direktur Pengawasan Norma Kerja. Disamping tidak mengenal lembaga izin, dalam era otonomi daerah sesuai dengan UU No. 22 dan PP 25 tentang Otonomi Daerah, pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan sudah menjadi kewenangan daerah. Dari ketentuan-ketentuan tersebut diatas dapat diartikan bahwa sebelum dikeluarkannya Kepmen baru mengenai waktu kerja untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu, maka Kepmenaker Nomor KEP-64/MEN/1997 masih tetap berlaku, tetapi pelaksanaannya harus disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan UU No. 13 Tahun 2003.

WAKTU ISTIRAHAT

Waktu istirahat merupakan hak pekerja/buruh.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, waktu istirahat meliputi :

- a. Istirahat jam kerja, diberikan setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
- b. Istirahat mingguan :
 - 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu;
 - 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu.
- c. cuti tahunan, diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- d. istirahat panjang, diberikan setelah pekerja/buruh telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Cuti diberikan selama 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan.

Ketentuan cuti panjang ini belum dapat dilaksanakan secara otomatis karena ketentuan-ketentuan mengenai perusahaan tertentu yang diwajibkan melaksanakan belum diatur oleh Keputusan Menteri.

Banyak pertanyaan, kapan hak cuti panjang tersebut mulai berlaku, apabila Keputusan Menteri tersebut telah diterbitkan.

Hak cuti panjang lahir berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 yang diundangkan sejak tanggal 25 Maret 2003, karena itu hak cuti panjang dihitung sejak mulai berlaku UU No. 13 Tahun 2003 yaitu tanggal 25 Maret 2003.

Karena sektor minyak, gas dan panas bumi mempunyai aturan sendiri tentang waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Kepmenaker Nomor KEP-64/MEN/1997, ketentuan tersebut tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti dengan yang baru.

Dalam Draft Kepmen tentang Perusahaan yang diwajibkan melaksanakan cuti panjang, sektor Minyak, dan Gas Bumi termasuk perusahaan yang diwajibkan. Karena ketentuan cuti panjang tidak diatur dalam Kepmen tersebut, maka ketentuan mengenai cuti panjang dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 diberlakukan bagi sektor minyak, gas dan panas bumi.*

kd/03

Sabeni Endik, SH

Lahir di Jakarta tanggal 20 April 1949, Pendidikan Fakultas Hukum Untag Jakarta, saat ini menjabat Kepala Bagian Penelaahan Hukum dan Konvensi Internasional, Biro Hukum dan KLN Depnakertrans.