



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING PADA PT ANGKASA PURA II (Persero) CABANG
BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU**

TESIS



**HARRY TYAJAYA. SH
0921211024**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
2011**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PADA PT ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

(HARRY TYAJAYA 0921211024, Pascasarjana Universitas Andalas, 114 Halaman)

(Pembimbing : Prof. Dr. Yuliandri. SH. MH dan Bachtiar Abna SH. SU)

Pengusaha dan pekerja adalah dua teman seperjuangan yang wajib bekerja sama dalam proses produksi barang dan jasa untuk mencapai hasil yang maksimal. Hubungan yang serasi dan harmonis pengusaha dan pekerja sangat menentukan kelancaran produksi. Untuk mewujudkan hubungan yang serasi dan harmonis secara ideal hendaknya terdapat dalam hubungan kerja. Permasalahan tenaga kerja tidak hanya permasalahan seperti PHK dan lain-lain, tetapi juga mengenai keberadaan tenaga kerja kontrak atau dikenal istilah *outsourcing*. *Outsourcing* banyak dipakai di perusahaan-perusahaan. Sehingga dengan pengaturan yang kurang maka tanggung jawab perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* tidak terlalu diperhatikan, oleh sebab itu penulis membuat karya ilmiah berupa Tesis yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* pada PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.

Pada penelitian ini membahas mengenai bagaimana penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*, faktor-faktor penghambat tenaga kerja *outsourcing* pada PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.

Dalam penulisan ini, penulis mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, kemudian menganalisa penelitian tersebut secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis artinya pendekatan masalah melalui penelitian hukum dengan melihat norma hukum yang berlaku dan dihubungkan dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan.

Dari hasil penelitian, tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT (Persero) Angkasa Pura II cabang Bandara Internasional Minangkabau tenaga kerja *outsourcing* digunakan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau menggunakan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, hubungan kerjanya dibatasi dengan jangka waktu tertentu sehingga sangat berpengaruh terhadap kesinambungan hidup pekerja/buruh setelah pekerjaan yang diperjanjikan selesai, Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standard UMP Sumatera Barat berikut dengan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMP Sumatera Barat, tidak adanya keadilan dalam pembuatan kontrak dikarenakan kontrak dirumuskan oleh pihak perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerimaan pekerjaan. Sehingga dalam perumusan hasil perjanjian *outsourcing* tersebut merupakan kesepakatan dari kedua belah pihak, yang tenaga kerja *outsourcing* sendiri cuma tinggal menjalani pekerjaan, tidak jelasnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No : KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dimana dijelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum, yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Permenakertrans ini tidak merinci secara tegas jenis badan hukum apa saja yang diizinkan dalam usaha ini

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini menyatakan bahwa isi tesis yang saya tulis dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU”** adalah hasil kerja saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya orang lain, kecuali kutipan yang sumbernya dicantumkan.

Jika kemudian hari ditemukan ketidak benaran atau ketidak jujuran dalam tesis yang saya buat ini maka kelulusan dan gelar yang saya peroleh menjadi batal dengan sendirinya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, Juli 2011

Yang membuat pernyataan

Harry Tyajaya



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis yang pada akhirnya menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “ **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PADA PT ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU**” .

Salawat dan juga salam tidak lupa penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa tabir keilmuan bagi umat islam dan membawa umat manusia kepada alam pengetahuan yang pesat dan menjadikanya sebagai acuan berfikir dan beramal untuk kesuksesan dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajian tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan bila ditinjau dari segi ilmiah maupun segi tata bahasa, hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki sendiri. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tidak mungkin tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan sebesar-besarnya kepada orang tua penulis, (Alm) Ayahanda Mukhtadis. BE dan Ibunda Ferida tercinta yang selalu dan tidak henti-hentinya memberikan dorongan, semangat dan pengorbanan yang begitu luar biasa. Sehingga dengan terselesaikannya tesis ini, merupakan salah satu wujud perjuangan terbaik yang penulis persembahkan khususnya kepada Ayah dan Ibu serta kakak tercinta Rhama Fitra. ST semoga ini akan menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi

mereka. Tak lupa ucapkan terima kasih yang banyak penulis ucapkan kepada Bapak Prof. Dr Yuliandri. SH. MH selaku pembimbing I dan Bapak Bachtiar Abna. SH. SU selaku pembimbing II atas jasa yang besar dalam memberikan bimbingan kepada penulis dan membantu penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan tesis ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun. M Sc selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Andalas.
2. Bapak Prof. Dr. Teguh Sulistia. SH. M Hum selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Andalas.
3. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak memberikan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu yang bermanfaat dan berguna selama penulis berkuliah di Program Pascasarjana Universitas Andalas Jurusan Ilmu Hukum
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak memberikan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu yang bermanfaat dan berguna selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Andalas.
5. Karyawan dan Karyawati Program Pascasarjana Universitas Andalas.
6. Bapak H. Agus Kemal Pramayudha. SE. MBA selaku Kepala Cabang Bandara Internasional Minangkabau yang telah memberi izin untuk penelitian di Bandara Internasional Minangkabau.
7. Bapak Sumantri selaku Kepala Divisi Administrasi & Komersial di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.

8. Terima kasih kepada Ibu pustaka Pascasarjana Universitas Andalas yang bersedia meminjamkan bukunya.
9. Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura II cabang Bandara Internasional Minangkabau dan karyawan *outsourcing* di PT (Persero) Angkasa Pura II cabang Bandara Internasional Minangkabau
10. Terima kasih kepada rekan, teman, sahabat khusus angkatan '09' kelas reguler Pascasarjana Universitas Andalas program studi Ilmu Hukum yang telah turut serta memberikan dorongan, semangatnya serta membantu dalam pembuatan tesis ini.
11. Terima kasih buat teman-teman semasa S1 dahulu BP "04" lokal "1" hidup X Recht.
12. Terima kasih kepada kakak-kakak senior yang tidak dapat disebutkan nama satu persatu dan adik-adik angkatan yang telah memberikan semangat dan dorongannya dan teman sepermainan.

Akhir kata, kritik dan saran yang bermanfaat dari rekan- rekan semua sangat penulis harapkan guna kesempurnaan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Penulis memohon kehadiran ALLAH SWT semoga amal kebaikan tersebut akan dibalas dengan pahala yang berlipat ganda Amin.....

Padang, Juli 2011

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS i

HALAMAN PENGESAHAN ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual.....	10
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Penulisan.....	21

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan	
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	23
2. Pengertian Tenaga Kerja.....	24
3. Sumber Hukum Ketenagakerjaan	26
4. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	30
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Ketenagakerjaan	
1. Jenis-Jenis Objek Perlindungan Tenaga Kerja	41
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja	48

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	
1. Pengertian Perjanjian	65
2. Syarat-syarat Sah Perjanjian	67
3. Pengertian Perjanjian Kerja	71
D. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	
1. Pengertian <i>Outsourcing</i>	74
2. Sumber Hukum <i>Outsourcing</i>	76
3. Batasan Pelaksanaan <i>Outsourcing</i>	81
4. <i>Outsourcing</i> dan Hukum Ketenagakerjaan.....	82

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Penggunaan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.....	84
1. Proses Terjadinya Perjanjian <i>Outsourcing</i> antara PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dengan perusahaan <i>Outsourcing</i>	85
2. Tugas Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> dan Cara penggunaan ...	86
3. Pelaksanaan Pekerjaan oleh Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	93
B. Bagaimanakah Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau	98
1. Perlindungan upah	98
2. Perlindungan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Jamsostek	99
3. Perlindungan PHK.....	107
C. Faktor-Faktor Apakah Sebagai Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di	

PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara

Internasional Minangkabau	108
1. Perusahaan Dagangan Manusia	108
2. Pelatihan Kerja	109
3. Upah Lembur dan Jam Kerja	109
4. Pengupahan	110

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	112
B. Saran	114

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya kelangsungan suatu perusahaan baik besar maupun kecil sangatlah dibutuhkan oleh semua pihak, baik bagi pekerja, pengusaha, pemerintah maupun masyarakat. Bagi pengusaha kelangsungan suatu perusahaan adalah sangat penting, karena perusahaan adalah sebagai salah satu sumber pembangunan ekonomi, sebagai salah satu sumber penghasilan bagi pengusaha.

Pengusaha dan pekerja adalah dua teman seperjuangan yang wajib bekerja sama dalam proses produksi barang dan jasa untuk mencapai hasil yang maksimal. Hubungan yang serasi dan harmonis pengusaha dan pekerja sangat menentukan kelancaran produksi. Untuk mewujudkan hubungan yang serasi dan harmonis secara ideal hendaknya terdapat dalam hubungan kerja.

Pembangunan dewasa ini tenaga kerja mempunyai peranan dan fungsi yuridis sebagai unsur penunjang pembangunan. Pembangunan menetapkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan anggota masyarakat sebagai sarana utama kerja. Tujuan dari pembangunan yakni untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pekerjaan merupakan sesuatu kebutuhan pada saat sekarang ini, dimana tanpa bekerja seseorang akan sulit untuk bertahan hidup. Ini dikarenakan suatu pekerjaan merupakan sarana bagi seseorang untuk mendapatkan upah yang merupakan tujuan akhir untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti setiap warga Negara Indonesia berhak untuk mendapat pekerjaan dan

mendapatkan upah yang layak, tetapi lapangan pekerjaan tersebut di Indonesia masih sedikit. ini dapat dilihat dari berita-berita tentang banyaknya pengangguran di negeri ini.

Ketenagakerjaan merupakan masalah yang tidak henti-hentinya diperdebatkan. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak mana pun tidak berdaya mengatasinya. Kasus-kasus ketenagakerjaan itu merebak memenuhi penjuru tanah air seperti pemogokan tenaga kerja karena rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, PHK (pemutusan hubungan kerja) yang dilakukan perusahaan tanpa alasan, efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon, dan tidak dibayarnya upah lembur.

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan¹, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan ini dikarenakan pekerja mempunyai peranan yang penting. Tanpa ada pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika kedua faktor tersebut bekerja sama dengan baik baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Pengusaha sebagai pemilik modal atau yang memiliki perusahaan tersebut berada di posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar mempunyai tanggung jawab untuk membayar tenaga kerja yang dipakainya. Sedangkan pekerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual, dan pekerja berada di posisi yang sangat lemah, ini sering digunakan oleh pengusaha atau perusahaan yang nakal untuk berbuat semena-mena terhadap karyawannya.

¹ Zainal Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hal. 75.

Pengusaha hanya ingin mendapatkan untung sebanyak-banyaknya harus ditanggung oleh masyarakat yang menjadi kaki tangan usahanya, yakni buruh. Sedikit ada guncangan, jumlah mereka bisa dikurangi. Dalam iklim usaha seperti ini, salah satu ukuran manajemen usaha yang baik adalah jika mampu menekan jumlah buruh sedikit mungkin, namun dengan kesetiaan dan keterampilan kerja yang tinggi. Buruh yang sedikit kurang ahli atau kurang setia harus segera dicarikan penggantinya, dan jika perlu diganti dengan robot atau sejenisnya. Fenomena ini kemudian melahirkan persepsi di pihak buruh bahwa perusahaan adalah 'mesin' pencetak uang dengan 'bahan bakar' keringat manusia². Dari situlah muncul pendapat bahwa kaum buruh hanyalah sekedar mendapatkan penghidupan minimal.

Pemerintah dalam konsideran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, seperti yang tercantum dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 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 adil, makmur dan merata baik materil dan spritual³.

² Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, LKIS Yogyakarta, Yogyakarta, 2008, hlm. 5.

³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Lalu Husni⁴, tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu, pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha untuk kelangsungan perusahaan.

Permasalahan tenaga kerja tidak hanya seperti yang dijelaskan di atas, tetapi juga mengenai keberadaan tenaga kerja kontrak atau dikenal istilah *outsourcing*⁵. Memang istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini hanya dilihat dalam Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya dikatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis⁶.

Outsourcing menjadi topik yang kontroversial saat ini karena begitu banyak perusahaan yang melakukannya. Mengapa hal ini dilakukan? Karena menguntungkan⁷. *Outsourcing* dapat menjadi solusi jitu untuk mengatasi kelambanan, kesemrawutan, dan inefisiensi yang marak di perusahaan yang enggan berubah. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourc*e, yaitu sebesar

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 11.

⁵ *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) . melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*. Lihat Sehat damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 2.

⁶ *Ibid.*, hlm. 3.

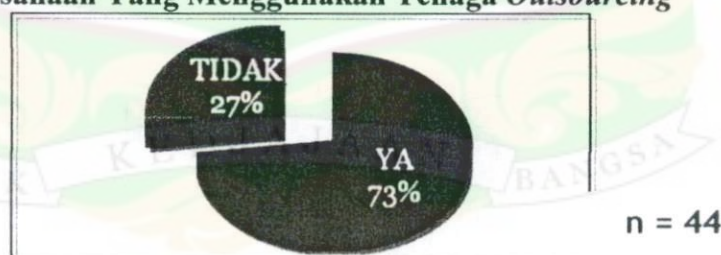
⁷ Jagdish N. Sheth, *7 Tanda Kehancuran Bisnis Sukses: Waspada! Kebiasaan Buruk Pemicu Kebangkrutan Bisnis Anda*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008, hal. 101.

73%. Sedangkan sebanyak 27%-nya tidak menggunakan tenaga *outsorce* dalam operasional di perusahaannya⁸.

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsorce* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsorce*⁹. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsorce* merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet & plastik, serta industri makanan & minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsorce* sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi & kimia dasar (80%), industri telekomunikasi & informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (engineering, procurement, construction), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan, dan elektronik¹⁰.

Jika dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, Joint Venture dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga *outsorce* dalam kegiatan operasionalnya. Sedangkan untuk swasta nasional menggunakan tenaga *outsorce* sebanyak 57.69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 85.71%. Hal ini terlihat pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3¹¹.

GAMBAR 1
Perusahaan Yang Menggunakan Tenaga Outsourcing



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

⁸ Diambil dari riset PPM Manajemen

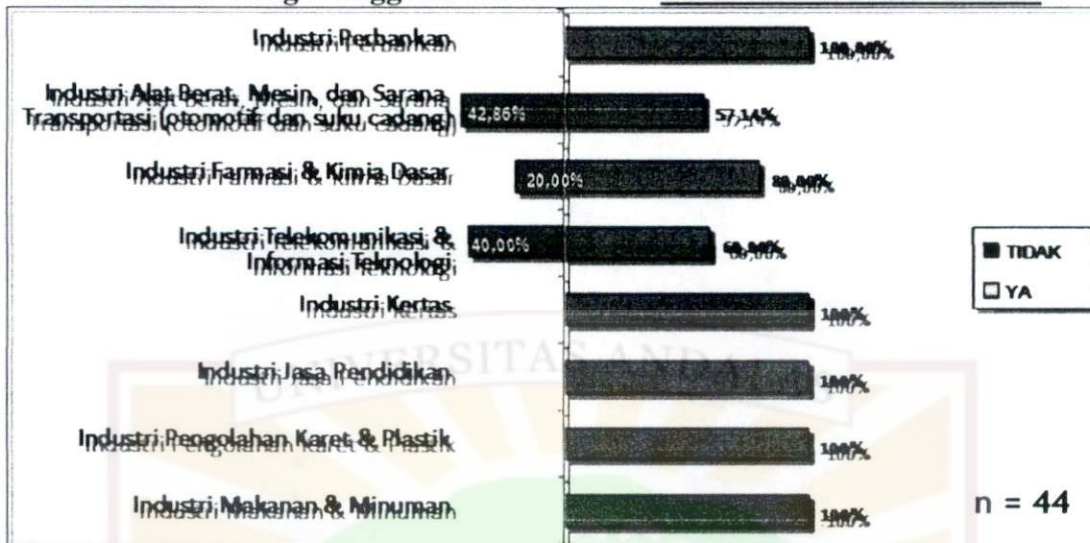
http://www.ppm Manajemen.ac.id/uploads/dirfile_research/PAPER%20OUTSOURCING%20final.doc

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

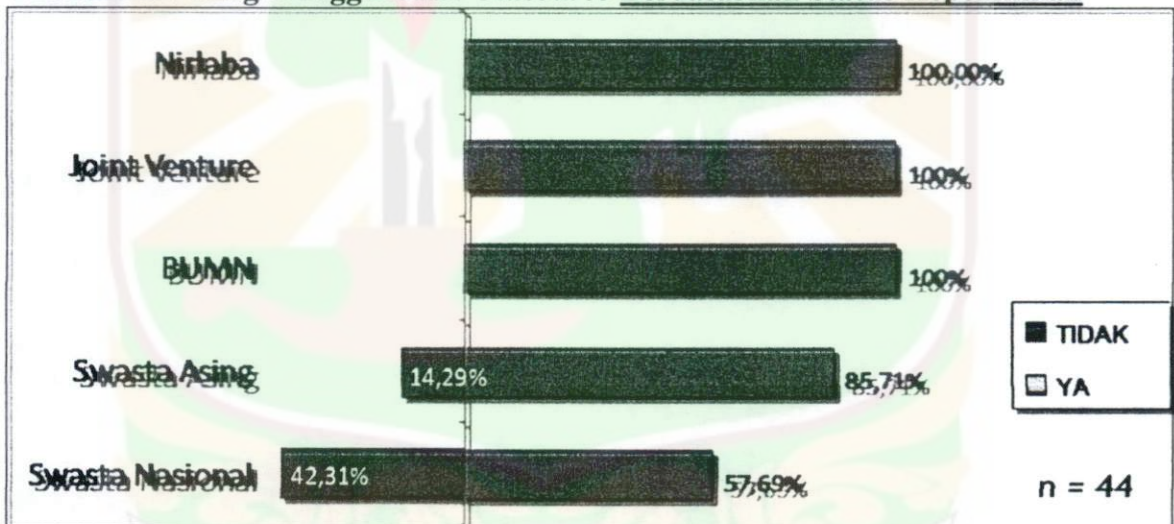
¹¹ *Ibid.*

GAMBAR 2
Perusahaan Yang Menggunakan *Outsource* Berdasarkan Jenis Industri



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

GAMBAR 3
Perusahaan Yang Menggunakan *Outsource* Berdasarkan Status Kepemilikan



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Jika dilihat dari tabel riset dari PPM di atas, terlihat bahwa banyak perusahaan-perusahaan memakai tenaga kerja *outsourcing*. Lebih dari 70% perusahaan-perusahaan memakai tenaga kerja *outsourcing*. Kita bisa beri kesimpulan bahwa tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga kerja yang banyak di pakai perusahaan. Tetapi pengaturannya atau perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri

belum diatur secara terperinci dalam undang-undang, khususnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Pengaturan *outsourcing* terletak pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam Pasalnya mengatur tentang *outsourcing*, dalam peraturan ketenagakerjaan sebelumnya tidak diatur. Pengaturan ketentuan tentang *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing*. Sekalipun regulasi tersebut telah membuka peluang bisnis baru dan efisiensi bagi perusahaan, namun di sisi lain, ada pihak yang merasa terancam yaitu tenaga kerja. Sistem kerja ini telah mengundang banyak protes dari berbagai pihak terutama dari elemen-elemen pekerja. Aksi penolakan ini wajar karena dalam kenyataannya penggunaan pekerja kontrak ini banyak yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan. Seperti upah tenaga kerja kontrak di bawah ketentuan upah ketentuan regional (UMR)/ upah ketentuan provinsi (UMP), pekerja kontrak tidak diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), para pekerja kontrak dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus menerus, dan lain sebagainya¹².

PT Angkasa Pura II (Persero) khususnya cabang Bandara Internasional Minangkabau merupakan perusahaan pengelola jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara yang telah melakukan aktivitas pelayanan jasa penerbangan dan jasa penunjang bandara di kawasan Barat Indonesia sejak tahun 1984. Seiring dengan pertumbuhan industri angkutan udara Indonesia yang meningkat pesat, Angkasa Pura

¹² Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 4.

II selalu mengedepankan pelayanan yang terbaik bagi pengguna jasa bandara. Bandara yang dikelola Angkasa Pura II selalu memperoleh penghargaan Prima Pratama dari Departemen Perhubungan RI untuk kategori Terminal Penumpang Bandara.

Untuk menunjang pelayanan yang terbaik bagi penggunaan jasa bandara, maka dibutuhkan “pelayan”. Pelayan yang dimaksud adalah tenaga kerja atau buruh yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero). Dikarenakan membutuhkan karyawan yang dapat membantu terlaksananya kelancaran pelayanan penggunaan jasa bandara serta efisiensi kerja, PT Angkasa Pura II (Persero) menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) berbeda dengan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) yang merupakan karyawan perusahaan. Tentu saja berbeda juga dengan sistem pengupahan dan hak-hak yang lain.

Berkaitan dengan latar belakang di atas menarik untuk diteliti mengenai tanggung jawab suatu perusahaan terhadap tenaga kerja khususnya tenaga kerja *outsourcing* serta mengenai perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*. Oleh sebab itu saya mengangkat judul untuk penelitian ini adalah **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Pada PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang bandara Internasional Minangkabau?
3. Faktor-faktor apakah sebagai penghambat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dilakukannya penelitian untuk penulisan tesis ini adalah sebagai tugas akhir kuliah di Pascasarjana Universitas Andalas untuk menyelesaikan pendidikan guna memperoleh gelar Magister Hukum. Tujuan lain penelitian ini mengenai Hak-Hak Tenagakerja *Outsourcing* Pada Perusahaan Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai dengan kerangka dasar rumusan permasalahan di atas, antara lain:

1. Untuk bagaimana penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja *outsourcing*, antara lain dapat ditinjau dari dua segi, yaitu:

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu perspektif baru dalam pengkajian terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
 - b. Untuk lebih memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi penulis baik di bidang hukum pada umumnya, maupun di bidang hukum keperdataan dan hukum ketenagakerjaan.

- c. Dapat menambah perbendaharaan literatur yang ada mengenai perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai tenaga kerja *outsourcing*

2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi perusahaan untuk memberikan kewajibannya dalam memperkerjakan tenaga kerja *outsourcing* dan acuan bagi mereka dalam memberikan tanggung jawab kepada tenaga kerja *outsourcing*. Bagi tenaga kerja *outsourcing* hasil penelitian ini diharapkan dalam meminta hak-haknya dan pemahaman dalam bekerja. Dan bagi masyarakat penelitian ini akan dapat memberikan suatu pengetahuan dan pemahaman bagaimana sesungguhnya tenaga kerja *outsourcing*.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

1. Teori Keadilan

Teori keadilan sebagai landasan hubungan kontraktual, pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dalam hubungannya dengan masalah keadilan. Kontrak sebagai wadah yang mempertemukan kepentingan satu pihak dengan pihak lain menuntut bentuk pertukaran kepentingan yang adil. Oleh karena itu, sangat tepat dan mendasar apabila dalam melakukan analisis tentang asas proporsionalitas dalam kontrak justru dimulai dari aspek filosofis keadilan berkontrak¹³.

Cita-cita keadilan dirumuskan oleh pemikir-pemikir hukum yang menolak filsafat hukum alam. Kelsen berusaha mengurangi ajaran-ajaran tentang keadilan itu menjadi dua tipe dasar: tipe rasionalitas, dan tipe metafisis. Tokoh dari yang pertama adalah Aristoteles, dan dari yang kedua adalah Plato¹⁴. Ia menguraikan tipe rasionalitas sebagai tipe yang mencoba menjawab pertanyaan tentang

¹³ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 47.

¹⁴ W. Friedmann, *Teori & Filasafat Hukum: Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum (susunan I)*, Rajawali, Jakarta, 1990, hlm. 117.

keadilan dengan mendefinisikannya dalam cara ilmiah, atau semu-ilmiah, dengan cara yang berdasarkan akal. Di lain pihak, tipe metafisis percaya bahwa keadilan itu ada¹⁵.

Keadilan hanya bisa dipahami jika ia diposisikan sebagai keadaan yang hendak diwujudkan oleh hukum. Upaya untuk mewujudkan keadilan dalam hukum tersebut merupakan proses yang dinamis yang memakan banyak waktu. Upaya ini seringkali juga didominasi oleh kekuatan-kekuatan yang bertarung dalam kerangka umum tatanan politik untuk mengaktualisasikannya¹⁶.

Pertanyaan seputar apa itu “keadilan” adalah pertanyaan yang acap kali kita dengar, namun pemahaman yang tepat justru rumit bahkan abstrak. Menurut Hans Kelsen¹⁷ keadilan pada dasarnya adalah sebuah kualitas yang mungkin, tetapi bukan harus, dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik diantara sesama manusia.

Menurut Ulpianus, yang kemudian diambil alih oleh ahli kitab hukum Justinianus, dengan mengatakan bahwa keadilan ialah kehendak yang ajeg dan tetap untuk memberikan kepada masing-masing bagiannya (*iustitia est constants et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*)¹⁸.

Menurut Thomas Aquinas¹⁹ keadilan distributif pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia (*acceptio personarum*) dan keluhuran (*dignitas*). Dalam konteks keadilan distributif, keadilan dan kepatutan (*equity*) tidak tercapai semata-mata dengan penetapan nilai yang aktual, melainkan juga

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hlm. 239.

¹⁷ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif: Prinsip-Prinsip Teoritis untuk Mewujudkan Keadilan dalam Hukum dan Politik*, Nusa Media, Bandung, 2008, hlm. 2.

¹⁸ Darji Darmodihardjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995, hlm. 155.

¹⁹ E. Sumaryon, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius, Yogyakarta, 2002, hlm. 90-91.

atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal yang lainnya (*aequalitas rei ad rem*). Ada dua bentuk kesamaan yaitu:

- a. kesamaan proporsional (*aequalitas proportionis*)
- b. kesamaan kuantitas atau jumlah (*aequalitas quantitas*)

Thomas Aquinas²⁰ menyatakan bahwa penghormatan terhadap person dapat terwujud apabila ada sesuatu yang dibagikan/diberikan kepada seorang sebanding dengan seharusnya ia terima (*praeter proportionem dignitas ipius*). Dengan dasar itu, maka pengakuan terhadap peron harus diarahkan pada pengakuan terhadap kepatutan (*equity*), kemudian pelayanan dan penghargaan didistribusikan secara proporsional atas dasar harkat dan martabat manusia.

Hal sama dikemukakan oleh L. J. Van Apeldoorn²¹ bahwa keadilan itu memperlakukan sama terhadap hal yang sama dan memperlakukan yang tidak sama sebanding dengan ketidaksamaannya. Asas keadilan tidak menjadikan persamaan hakiki dalam pembagian kebutuhn-kebutuhan hidup. Hasrat akan persamaan dalam bentuk perlakuan harus membuka mata bagi ketidaksamaan dari kenyataan-kenyataan.

2. Kerangka Konseptual

Sebelum penulis mengulas dan masuk dalam pembahasan permasalahan lebih jauh, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan pengertian-pengertian dan peristilahan-peristilahan yang digunakan dalam tesis ini, yaitu:

a. Perlindungan Hukum

menurut KBBI online perlindungan adalah per.lin.dung.an [n] (1) tempat berlindung; (2) hal (perbuatan dsb) memperlindungi²². Dalam

²⁰ *Ibid.*

²¹ L. J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 11-13.

²² <http://kamusbahasaindonesia.org/perlindungan> di akses tanggal 15-3-2011.

tesis ini terminologi perlindungan hukum disini mengenai bagaimana bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

Perlindungan hukum tersebut dapat berupa:

1. Upah

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian di atas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang

disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah disebut dengan istilah upah minimum provinsi.²³

2. Keselamatan Kesehatan Kerja

Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Pengertian dari jaminan sosial tenaga kerja dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

²³ Lalu Husni, *op. cit.*, hal. 150.

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai yang ditetapkan dalam Pasal 155 ayat 2 dan 3 serta Pasal 170 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
2. bila perunding gagal atau tidak menghasilkan persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal.

b. Tenaga Kerja

Didalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”²⁴.

Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berbeda dengan buruh, Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh²⁵.

c. *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)²⁶.

Menurut Libertus Jaehani²⁷ *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Pengertian *outsourcing* juga dipaparkan oleh Komang Priambada dan Agus Eka Maharta²⁸ *outsourcing* adalah pengalihdayaan sebagian atau seluruh

²⁴ Lihat juga di Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 1. dan Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 1.

²⁵ Zainal Asikin et al, *op. cit.*, hal. 43.

²⁶ Sehat Damanik, *op. cit.*, hlm. 2. Dan lihat juga Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hlm. 2-3.

²⁷ Libertus Jehani, *op. cit.*, hlm. 1.

pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan.

Outsourcing juga diartikan sebagai proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan kepada pihak ketiga²⁹.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu³⁰.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dikatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis³¹.

²⁸ Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Introduction To Outsourcing*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008, hlm. vii.

²⁹ Iman Sjahputra Tunggal, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm. 307.

³⁰ Makalah Zulkarnain Ibrahim, dosen Fakultas Hukum Sriwijaya, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja (Dalam Kajian UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003)*, di akses http://www.fh.unsri.ac.id/old_version/ZulkarnainIbrahim.doc pada tanggal 5 Desember 2010.

³¹ Sehat Damanik, *op. cit.*, hlm. 3.

F. Metode Penelitian

1. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis sosiologis (empiris), yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan atau data data sekunder sebagai data awalnya kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.³²

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* dengan pendekatan konseptual yakni pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

2. Sumber Data dan Jenis Data

A. Data Sekunder, merupakan suatu cara penelitian yang penulis lakukan dengan mempelajari buku-buku yang relevan dengan penelitian ini.

Data sekunder ini diperoleh dari :

1. Bahan hukum primer.

yaitu: bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

c. Peraturan Perundang-undangan:

a) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

b) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

³² Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2004, hal. 133.

c) Perundang-undangan yang terkait dengan penulisan

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer bahkan yang dapat membantu dalam meneliti, menganalisa dan memahami bahan hukum primer seperti :

1. Literatur atau hasil penulisan yang berupa hasil penelitian yang terdiri dari; Buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, tulisan-tulisan lepas, artikel-artikel bebas mengenai hak-hak tenaga kerja *outsourcing* maupun yang memuat pembahasan dan pemikiran ahli tentang hukum ketenagakerjaan yang dapat dijadikan referensi untuk mendukung tulisan.
2. Teori-teori hukum dan pendapat-pendapat sarjana melalui literatur yang dipakai.³³

B. Data primer/data lapangan

Data ini merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan. Merupakan data pokok yang langsung berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan atau tenaga kerja *outsourcing* maupun dengan pemasok dari tenaga kerja *outsourcing*.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan himpunan *variabel* yang dijadikan objek penelitian, yang mana akan dinyatakan berlaku bagi keseluruhan dari objek penelitian. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero). Penetapan sampel berdasarkan pada pengambilan data melalui *Purposive Sampling* yaitu

³³ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum.*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1997, hal. 116.

penulis sendiri yang akan menentukan subjek yang akan diwawancara. Wawancara dilakukan dengan cara terstruktur dan dalam wawancara dipergunakan pedoman wawancara.

4. Jenis-Jenis Alat Pengumpulan Data

Jenis-jenis alat pengumpulan data yang penulis pakai adalah :

a. Studi dokumen

Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, setiap bahan hukum itu harus diperiksa ulang validitas dan reliabilitasnya, sebab hal ini sangat menentukan hasil suatu penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka (*face to face*) ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang di PT Angkasa Pura II (Persero) serta kepada pegawai *outsourcing* yang diambil sebagai sampel. Wawancara dilakukan dengan cara semi struktur artinya dengan penulis membuat daftar pertanyaan, yang kemudian dapat dikembangkan pada saat wawancara.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data dilapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis³⁴, Dalam penelitian ini Setelah data yang diperlukan berhasil diperoleh, maka penulis melakukan pengolahan terhadap data tersebut. Dengan cara editing yaitu dengan cara meneliti kembali

³⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999, hal. 72.

terhadap catatan-catatan, berkas-berkas, informasi dikumpulkan oleh para pencari data yang diharapkan akan dapat meningkatkan mutu kehandalan (*reliabilitas*) data yang hendak di analisis³⁵

b. Analisis Data

Analisa data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data, untuk dapat memecahkan dan menguraikan masalah yang akan diteliti berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka diperlukan adanya teknik analisa bahan hukum.

Setelah didapatkan data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan analisis secara kualitatif³⁶ yakni dengan melakukan penilaian terhadap data-data yang penulis dapatkan di lapangan dengan bantuan literatur-literatur atau bahan-bahan terkait dengan penelitian, kemudian ditarik kesimpulan yang dijabarkan dalam penulisan deskriptif.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian tesis ini akan ditulis secara sistematis dan terperinci dalam empat BAB utama dan tiap-tiap BAB terdiri dari SUB-BAB dimana bab-bab tersebut adalah :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai pengaturan dan pengertian tenaga kerja, perusahaan atau pengusaha, *outsourcing*, jenis-jenis perusahaan, jenis-jenis

³⁵ Amirudin dan Zainal Asikin., *op. cit*, hal. 168-169.

³⁶ Bambang Waluyo. *op. cit.*, hal 77.

objek perlindungan tenaga kerja, hak dan kewajiban atau tanggung jawab tenaga kerja serta hak dan kewajiban perusahaan atau pengusaha.

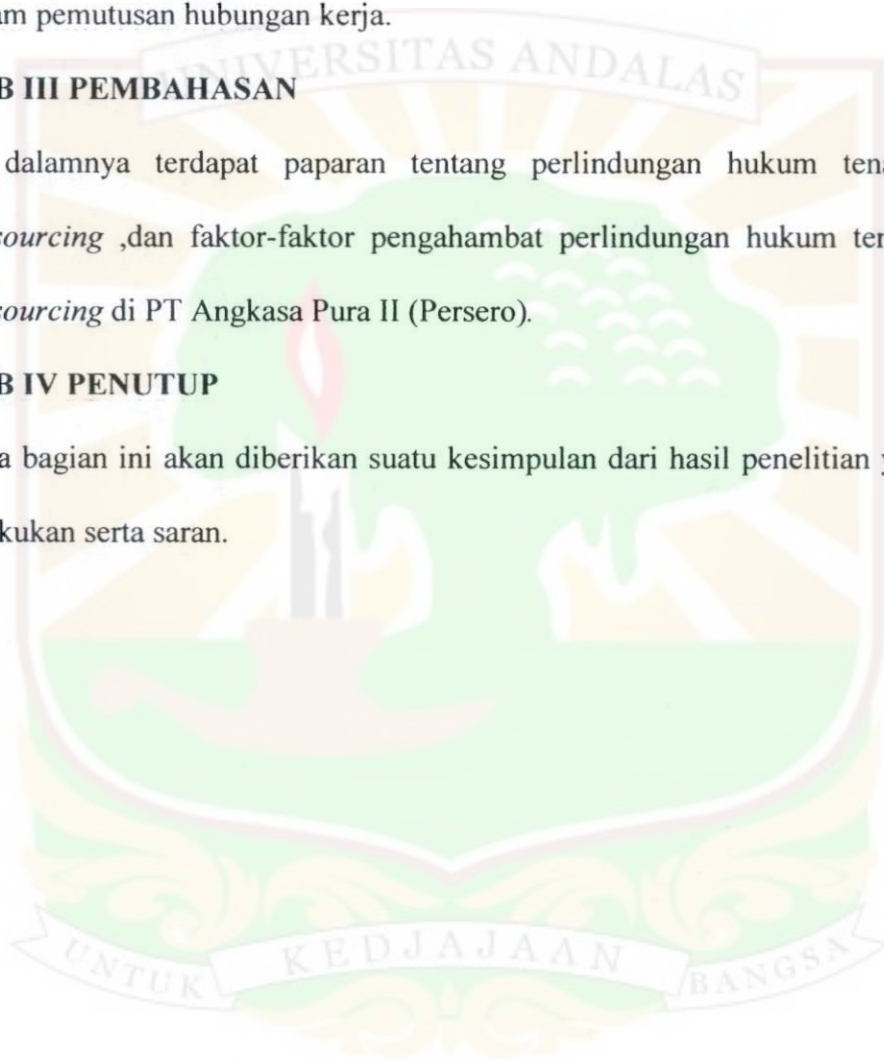
Di samping itu juga dijabarkan tentang perlindungan hukum terhadap upah pada tenaga kerja, tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan atau kesehatan kerja, jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja, tanggung jawab perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja.

3. **BAB III PEMBAHASAN**

Di dalamnya terdapat paparan tentang perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* ,dan faktor-faktor penghambat perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero).

4. **BAB IV PENUTUP**

Pada bagian ini akan diberikan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hukum Perburuhan dan Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan/ketenakerjaan barulah dapat dimengerti setelah membaca atau mempelajari semua aturan perburuhan. Dalam kepustakaan hukum selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan³⁷. dalam bukunya Imam Soepomo³⁸ disebutkan mengenai hukum defenisi hukum perburuhan antara lain dari Molennar, mengatakan bahwa “*arbeidsrecht*” (hukum perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlakuyang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.

Sedangkan menurut Mr. M.G. Levenbach³⁹ merumuskan “*arbeidsrecht*” sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.

Mengkaji pengertian di atas tampak jelas hukum perburuhan setidaknya tidaknya mengandung unsur⁴⁰:

- a. himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
- b. berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
- c. seseorang yang bekerja pada orang lain
- d. upah

³⁷ Lalu Husni., *op.cit*, hal. 22.

³⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hal 1-2.

³⁹ *Ibid.*, hal 2.

⁴⁰ Lalu Husni., *op. cit.* hal. 23.

Dari unsur-unsur di atas, jelas substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja, yang sesuai dengan Undang-Undang No 22 Tahun 1957. Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan bekerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja⁴¹.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk

⁴¹ *Ibid.*, hal. 23-24.

menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan :

- (1) “Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.
- (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Didalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh⁴².

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja ”Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Dari pengertian di atas terdapat

⁴² Zainal Asikin et al., *op. cit.*, hal. 43.

perbedaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata "baik di dalam maupun di luar hubungan kerja" dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata tersebut akan dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, sehingga menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri⁴³.

3. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sudah banyak hukum perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja (buruh) yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, sampai dengan yang terakhir yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian dalam pengaturan tentang buruh atau tenaga kerja diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu di mana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal perburuhan atau ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo bahwa sumber hukum perburuhan adalah : undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat⁴⁴.

⁴³ Lalu Husni., *op. cit.*, hal. 16.

⁴⁴ Imam Soepomo., *op. cit.*, hal. 26.

1. undang-undang

Undang-undang adalah peraturan yang ditetapkan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping itu juga ada Peraturan Pemerintah Pengganti undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan undang-undang. Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan Presiden, dalam hal ikhwal kepentingan yang memaksa⁴⁵. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut.

Negara Indonesia, berdasarkan pertimbangan mencegah adanya kekosongan kekuasaan hukum, mengakui masih berlakunya peraturan-peraturan dari zaman hindia belanda dahulu. Dalam hubungan ini Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan bahwa peraturan-peraturan yang ada yaitu pada tanggal 18 Agustus 1945 masih langsung berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar 1945⁴⁶.

Di antara peraturan-peraturan tersebut yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undang, adalah⁴⁷ :

(1) *Wet*.

(2) *Algemeen Maatregel van Bestuur*.

(3) *Ordonnantie*.

2. peraturan lain

Peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan-peraturan yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksanaan undang-undang. Peraturan itu adalah sebagai berikut⁴⁸:

⁴⁵ Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 22.

⁴⁶ ImamSoepomo., *op. cit*, hal 27.

⁴⁷ *Ibid*

a. Peraturan Pemerintah

Peraturan pemerintah ini ditetapkan oleh presiden untuk mengatur lebih lanjut ketentuan-ketentuan dalam undang-undang. Contohnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang penetapan besarnya uang pesangon,

b. Keputusan Presiden

Keputusan presiden ini yang tidak disebut keputusan pemerintah, atau dari zaman hindia belanda disebut *regeringsbesluit*, pada umumnya tidak mengatur sesuatu, tetapi memutuskan sesuatu tertentu. Keputusan presiden yang sifatnya mengatur, misalnya Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 1953 tentang aturan hari libur, serta Peraturan atau Keputusan dari Instansi lain.

3. kebiasaan

Sudah banyak ditinggalkan paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah undang-undang, karena kenyataannya tidak mungkin mengatur masyarakat yang kompleks dalam suatu undang-undang yang sifatnya statis, di pihak lain perubahan perkembangan kehidupan masyarakat yang sangat cepat. Dalam bidang ketenagakerjaan, di samping undang-undang ada hukum yang berkembang yang mengatur hubungan-hubungan tertentu. Hukum yang berkembang di masyarakat ini disebut hukum kebiasaan atau hukum tidak tertulis. Berkembangnya hukum kebiasaan dalam

⁴⁸ *Ibid.*, 28.

bidang ketenagakerjaan di Indonesia, menurut Abdul Rachmad Budiono adalah karena⁴⁹:

- a. Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada;
- b. Banyak peraturan yang berasal dari Pemerintah Hindia Belanda sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan perburuhan setelah Indonesia merdeka.

4. Putusan

Dimasa aturan hukum belum lengkap putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada kebiasaan, tetapi juga dapat dikatakan sebagian besar menentukan, menetapkan hukum itu sendiri. Terutama pada putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

5. Perjanjian

Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian kerja, yang pada umumnya hanya berlaku antara buruh dan majikan yang menyelenggarakannya. Perjanjian ini akan dibahas di bab lain di tesis ini.

6. Traktat

Traktat (*treaty*) adalah perjanjian internasional mengenai soal perburuhan antara Pemerintah Indonesia dengan negara lain. Umumnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas "*pacta sunt servanda*", maka masing-masing negara sebagai *rechtspersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya. Di dalam hukum internasional ada suatu pranata yang semacam traktat, yaitu *convention* (konvensi). Pada umum konvensi ini merupakan rencana perjanjian

⁴⁹ Abdul Rachamad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hal 15.

internasional di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh ILO (*International Labour Organization*). Meskipun Indonesia sebagai anggota ILO, namun tidak secara otomatis *convention* tersebut mengikat Indonesia. Supaya mengikat, maka *convention* tersebut harus diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

Beberapa konvensi yang telah di ratifikasi oleh pemerintah Indonesia :

1. *Convention* Nomor 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding, yakni dalam Undang-undang No. 18 Tahun 1956.
2. *Convention* Nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yakni Undang-undang No. 80 Tahun 1957.
3. *Convention* Nomor 120 tentang Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor, yakni Undang-undang No. 3 Tahun 1969.

4. PIHAK-PIHAK DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dalam praktik sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait sehubungan dengan Ketenagakerjaan. Kelompok tersebut adalah Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah. Untuk mengetahui masing-masing kelompok tersebut, di bawah ini secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Buruh/Pekerja/karyawan

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa

maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya⁵⁰.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh. Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja sekarang Kementerian Negara Tenaga Kerja dan Transmigrasi) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan⁵¹.

⁵⁰ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal.

⁵¹ Lalu Husni., *op. cit.*, 33-34.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya. Tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif. Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan minimal berumur 15 tahun (Pasal 69). Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam hal tertentu pengertian pekerja/buruh diperluas seperti untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat 2, di tentukan bahwa⁵² :

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis adalah mitra kerja yang mempunyai kedudukan sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha⁵³.

Sedangkan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, atau badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-

⁵² Zaeni Asyhadie, *op. cit.*, hlm. 21.

⁵³ Lalu husni., *op. cit.*, hal. 36.

Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampak memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “Ibu Rumah Tangga” dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapat perlindungan sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan⁵⁴.

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusahaan, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Lalu bagaimana hubungan hukum antara pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan tersebut⁵⁵?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, perlu sedikit kita melihat teori-teori yang terdapat dalam hukum dagang. Di dalam buku HMN. Poerwosutjipto

⁵⁴ Zaeni Asyhadie., *op. cit*, hal. 29.

⁵⁵ *Ibid.*, hal. 30.

disebutkan adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan ini yang ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari perusahaan. Jadi orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sama dengan yang dimaksud dengan HMN. Poerwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut⁵⁶.

- a. hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan) mengikatkan dirinya untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya (lihat pasal 1601a KUH Perdata)
- b. hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

3. organisasi pekerja/buruh

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

⁵⁶ *Ibid.*, hal 30-31.

dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam pasal 28 UUD 1945. Demikian pula diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan untuk Berunding Bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik ditingkat kerja maupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh. Tujuan dibentuknya serikat pekerja/buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan⁵⁷. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat pekerja/buruh, diharapkan aspirasi pekerja dapat sampai kepada majikan. Selain itu serikat pekerja ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial⁵⁸ di tingkat perusahaan.

⁵⁷ Asri Wijayanti, *op. cit.*, hal. 77.

⁵⁸ Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*) menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologis, ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dengan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas (lihat Asri Wijayanti, *ibid.*, hal. 56 dan Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999, hal. 14.

4. Organisasi Pengusaha

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 105 dijelaskan mengenai organisasi pengusaha sebagai berikut.

1. setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
2. ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

KADIN (Kamar Dagang dan Industri)

Melalui Undang-undang No. 49 tahun 1973 dibentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.

Tujuan KADIN adalah :⁵⁹

1. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945;
2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan

⁵⁹ Lalu husni, *op. cit.*, hal. 45.

nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah "Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia". Pada musyawarah nasional I di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama "Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah :

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam sosial ekonomi;
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dalam ketenagakerjaan;
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Mengkaji tujuan didirikannya organisasi pengusaha seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Hal ini juga dikemukakan oleh Iman Soepomo⁶⁰, bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh. Meskipun demikian organisasi pengusaha tetap memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi. Karena itu seyogianya perhatian organisasi pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingannya tetapi juga kepentingan pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapatkan perlindungan hukum. Kondisi yang ada sekarang menunjukkan adanya keengganan para pengusaha untuk segera memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pemerintah/Pengusaha

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 47.

perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Iman Soepomo, memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker⁶¹.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni :

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

Pengawasan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang No. 23 tahun 1948 jo. Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan/ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang :

⁶¹ *Ibid.*, hal. 48.

- 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 undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
- c. menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

1. Jenis-Jenis Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara khusus bagi tenaga kerja, antara lain:

a. Pekerja wanita

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan⁶²:

- a. wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi yang sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
- b. wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatan yang berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;

⁶² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hal. 106.

- c. hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksi, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Bagi pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.⁶³

Di samping itu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengaturan buruh/pekerja perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sekarang ini sudah waktunya laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus

⁶³ Lalu Husni, *op. cit.*, hal. 117.

memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan mendapat perlindungan sebagai berikut:

1. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
3. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

b. Pekerja anak

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Batasan ini berbeda dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (tidak berlaku lagi) yang memberikan pengertian bahwa anak

adalah orang laki-laki atau perempuan yang berumur kurang dari 15 tahun. Batas umur bekerja ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang usia minimum tidak boleh kurang dari usia wajib belajar yakni 15 tahun. Dengan demikian mengenai batas usia kerja ini terjadi kontradiktif dengan konsep anak dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggunakan umur lebih tinggi yakni 18 tahun.

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk:

1. melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Pasal 68 dan 69 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
2. untuk mengembangkan bakat dan minat, pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi syarat-syarat, antara lain:
 - a. di bawah pengawasan langsung orang tua/wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - c. kondisi lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
3. Khusus bagi anak yang berusia minimum 14 tahun, untuk pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang⁶⁴.

Undang-Undang No. 39 tentang Hak Asasi Manusia, dalam Pasal 64 menyatakan bahwa setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan eksploitasi ekonomi dan setiap pekerjaan yang membahayakan dirinya,

⁶⁴ Hardijan Rusli, *op. cit.*, hal 102

sehingga dapat mengganggu pendidikan, kesehatan fisik, moral, kehidupan sosial, dan mental sosialnya.

Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan, kecuali bagi pengusaha yang mempekerjakan keluarganya, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali.
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam.
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas.
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Anak menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Anak yang berusia paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Pekerjaan yang dimaksud harus memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:

1. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
2. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja⁶⁵

c. Waktu Kerja dan Istirahat

Waktu kerja adalah waktu efektif di mana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya sedangkan waktu istirahat adalah waktu cuti yaitu

⁶⁵ *Ibid.*, hal. 105

waktu di mana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan undang-undang⁶⁶. Buruh atau pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.

Memperkerjakan lebih dari waktu sedapat mungkin untuk dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu untuk istirahat, namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak bisa dihindari. Dalam hal demikian, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu;
- c. pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Waktu istirahat bagi pekerja /buruh ada empat:

- a. istirahat (cuti) mingguan
istirahat mingguan ditetapkan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. istirahat (cuti) tahunan
pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya

⁶⁶ Zaeni Asyhadi., *op.cit*, hal. 90.

12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

c. istirahat (cuti) panjang

istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam 2 tahun berjalan. Selama pekerja/buruh menjalankan cuti panjang pekerja/buruh diberikan uang kompensasi hak istirahat tahun kedelapan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji.

d. istirahat (cuti), haid, hamil/bersalin

bagi pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit sewaktu mengalami "datang bulan" harus memberitahukan kepada pengusaha dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua di masa haidnya tersebut⁶⁷.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk istirahat (cuti) 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Di samping ketentuan-ketentuan cuti tersebut di atas Pasal 85 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan beberapa hal sebagai berikut:

a. pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari resmi.

⁶⁷ *Ibid.*, hal. 93

- b. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- d. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

1. Upah

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian di atas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah disebut dengan istilah upah minimum provinsi.⁶⁸

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Tahun No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah), prinsip ini dikenal dengan asas "*no work no pay*", asas ini tidak berlaku mutlak, namun dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak melakukan pekerjaan.

⁶⁸ Lalu Husni, *op. cit.*, hal. 150

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja⁶⁹. Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaan dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama

⁶⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 170.

oleh pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Sedangkan yang bertugas dalam mengawasi atau ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja adalah:⁷⁰

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja

Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja:

- a. kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja
- b. semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan
- c. cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya
- d. memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan

Dari sudut tenaga kerja sendiri, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini. Kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:

⁷⁰ Lalu Husni., *op. cit.*, hal. 139

- a. memberikan keterangan yang benar bila dimintai oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat/perusahaan yang bersangkutan

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Dibuatnya aturan penyelenggaraan K3 pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamat kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan kerja, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja dapat dieleminir⁷¹.

Berbicara penerapan K3 dalam perusahaan tidak terlepas dengan landasan hukum penerapan K3 itu sendiri. Landasan hukum yang dimaksud memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan perlindungan hukum dan bagaimana K3 itu harus diterapkan. Adapun sumber hukum K3 adalah sebagai berikut⁷²:

- a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja

⁷¹ Adrian Sutedi, *op.cit.*, hal. 171.

⁷² *Ibid.*, hal. 172-173.

- c. Peraturan pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1989 tentang Penyelenggaraan Program jaminan Sosial tenaga Kerja.
- d. Kepres No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja.
- e. Permenaker No. Per-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan risiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program yang diatur undang-undang tersebut menekankan perlindungan bagi pekerja/buruh yang relatif mempunyai kedudukan yang lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Oleh

sebab itu didirikan PT JAMSOSTEK yang merupakan program dari pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam hubungan kerja⁷³.

Pengertian dari jaminan sosial tenaga kerja dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Yang pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek:

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarga.

⁷³ Imam Sjahputra Tunggal, *op. cit.*, hal. 223.

- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja⁷⁴.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mengatur empat program pokok yang harus dilaksanakan oleh badan penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,00 sebulan wajib mengikut sertakan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan karena pada umumnya kecelakaan akan mengakibatkan dua hal:⁷⁵

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat terdiri dari:
 - a. cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan Penderitanya mengalami pembatasan gangguan fisik atau mental bersifat tetap;

⁷⁴ CST Kansil dan Christine S.T Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hal. 18. lihat juga Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 84.(selanjutnya disebut Zaeni Asyhadie II)

⁷⁵ Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hal. 106.

- b. cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Pengertian cacat dalam program Jaminan Kecelakaan kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsi lagi), ketidakmampuan bekerja secara tetap atau total, dan mengakibatkan timbulnya risiko ekonomis bagi penderitanya⁷⁶. Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena di belakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian materil ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat.

Iuran bagi program jaminan sosial, khususnya program jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh pengusaha. Besarnya iuran yang harus dibayar oleh pengusaha adalah berkisar 0,24 persen sampai dengan 1,74 persen dari upah pekerja/buruh tergantung tingkat besarnya risiko perusahaan yang bersangkutan. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya berupa:

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.

⁷⁶ Zaeni Asyhadie II, *op.cit.*, hal. 126.

- b. Biaya pemeriksaan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badanya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek yang telah beberapa kali diubah. Terakhir berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Jamsosotek. Kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

- a. santunan sementara tidak mampu bekerja
 - b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 - c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan atau santunan kematian.
- b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (pasal 12 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja. Penegasan ini perlu, sebab apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas santunan akibat kecelakaan kerja, termasuk santunan kematian.

Bentuk jaminan kematian dalam program jamsostek ini merupakan program asuransi untuk jangka waktu tertentu saja yaitu sampai dengan 55 tahun. Iuran jaminan kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Besarnya iuran adalah 0,30 persen dari upah sebulan masing-masing pekerja/buruh yang secara rutin harus dibayar langsung oleh pengusaha kepada badan penyelenggara⁷⁷.

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksud untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan⁷⁸. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan dan pemulihan. Iuran ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh badan penyelenggara PT Jamsostek (Persero) adalah paket pemeliharaan kesehatan dasar yang meliputi beberapa hal berikut.

- a. perawatan rawat jalan tingkat pertama
- b. rawat jalan tingkat lanjut
- c. rawat inap
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. penunjang diagnostik
- f. pelayanan khusus

⁷⁷ Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hal. 113.

⁷⁸ Imam Soepomo, *op. cit.*, hal. 204

g. pelayanan gawat darurat

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib:

- a. Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- b. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Pelayanan kesehatan tingkat pertama atau tingkat lanjutan memberikan surat rujukan dalam hal tenaga kerja atau suami atau istri atau anak-anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostik atau rawat inap. Jika tenaga kerja atau keluarganya memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari pelaksana pelayanan atau rumah sakit terdekat dengan menunjukkan kartu perusahaan pemeliharaan kesehatan.

d. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Termasuk dalam penggantian ini adalah jika tenaga kerja tersebut cacat tetap dan total. Pembayaran jaminan hari tua menjadi tanggung jawab bersama antara pekerja dengan pengusaha. Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya perlindungan di hari tua. Untuk itu perlu menyisihkan sebagian penghasilan untuk menghadapi hari tua.

Jaminan hari tua dibayarkan pada saat pekerja berusia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan dengan:

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayarkan kurang dari tiga juta rupiah.
- b. Secara berkala apabila seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar mencapai tiga juta rupiah atau lebih dilakukan paling lama 5 tahun (pasal 24 ayat [2] Peraturan Pemerintah no 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek).

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala sebagaimana dimaksudkan di atas harus berdasarkan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun tetapi masih bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Demikian pula halnya dengan tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun dan tidak bekerja lagi dapat mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara. Bagi tenaga kerja yang mengalami musibah cacat total tetap sebelum berusia 55 tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Program jaminan sosial tenaga kerja yang ruang lingkupnya seperti disebutkan di atas wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang memperkerjakan pekerja dalam suatu hubungan kerja minimal 10 orang dan atau membayar upah minimal satu juta rupiah sebulan. Ketentuan ini bersifat alternatif, bisa jadi perusahaan memperkerjakan pekerja kurang dari sepuluh orang tapi total gaji yang dibayarkan lebih dari satu juta rupiah sebulan, maka perusahaan tersebut wajib menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja. Sebaliknya bisa menjadi bisa terjadi total upah yang dibayarkan kurang dari satu juta rupiah sebulan tetapi jumlah pekerjanya

lebih dari 10 orang, perusahaan tersebut juga wajib menjadi menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dikenakan kurungan selama-lamanya 6 bulan dan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (Pasal 29 ayat 1 Undang-undang No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Pasal 30 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 terhadap pengusaha, tenaga kerja dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang ini beserta peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administratif, ganti rugi dan denda yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai yang ditetapkan dalam Pasal 155 ayat 2 dan 3 serta Pasal 170 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
2. bila perunding gagal atau tidak menghasilkan persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal.

Alasan-alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutus hubungan kerja adalah:⁷⁹

- a. karena pekerja melakukan kesalahan berat;
- b. karena pekerja ditahan pihak yang berwajib;
- c. karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
- d. karena perubahan status perusahaan;
- e. karena perusahaan tutup;
- f. karena perusahaan pailit;
- g. karena pekerja meninggal dunia;
- h. karena pensiun;
- i. karena mangkir;
- j. karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
- k. karena kemauan diri sendiri;
- l. karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.

⁷⁹ Hardijan Rusli, *op. cit.*, hal. 183

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut⁸⁰:

- a. masa kerja kurang dari satu tahun, satu bulan upah;
- b. masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun, dua bulan upah;
- c. masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun, tiga bulan upah;
- d. masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun, tiga bulan upah
- e. masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, lima bulan upah;
- f. masa kerja lima tahun atau lebih, tetapi kurang dari enam tahun, enam bulan upah.
- g. masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun, tujuh bulan upah;
- h. masa kerja tujuh tahun tetapi kurang dari delapan tahun, delapan bulan upah;
- i. masa kerja delapan tahun atau lebih, sembilan bulan upah.

⁸⁰ Lalu Husni, *op. cit.*, hal. 189

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut⁸¹:

- a. masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, dua bulan upah;
- b. masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun, tiga bulan upah;
- c. masa kerja sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari dua belas tahun, empat bulan upah;
- d. masa kerja dua belas tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh satu tahun, tujuh bulan upah;
- e. masa kerja lima belas tahun atau lebih kurang dari delapan belas tahun, enam bulan upah;
- f. masa kerja delapan belas tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh satu tahun, tujuh bulan upah;
- g. masa kerja dua puluh satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh empat tahun, delapan bulan upah;
- h. masa kerja dua puluh empat tahun atau lebih, sepuluh bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi⁸²:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

⁸¹ *Ibid.*, hal. 190

⁸² *Ibid.*, hal. 191

- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian

Dalam lintas hukum, istilah perjanjian merupakan terjemahan dari bahasa belanda yaitu “*overeenskomst*”. *Overeenskomst* biasanya di terjemahkan dengan perjanjian dan atau persetujuan. Kata perjanjian menunjukkan adanya makna, bahwa para pihak dalam perjanjian yang akan di adakan telah sepakat tentang apa yang mereka sepakati berupa janji-janji yang di perjanjikan. Sementara itu, kata persetujuan menunjukan makna bahwa para pihak dalam suatu perjanjian tersebut juga sama-sama setuju tentang segala sesuatu yang di perjanjikan⁸³.

Pengertian perjanjian atau kontrak diatur Pasal 1313 KUHPerduta. Pasal 1313 KUHPerduta berbunyi: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih⁸⁴." Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 ini adalah:⁸⁵

1. tidak jelas, karena setiap perbuatan dapat disebut perjanjian,
2. tidak tampak asas konsensualisme, dan
3. bersifat dualisme.

Tidak jelasnya definisi ini disebabkan dalam rumusan tersebut hanya disebutkan perbuatan saja. Maka yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian. Untuk memperjelas pengertian itu maka harus dicari dalam doktrin.

⁸³ Tim Pengajar Diklat Kemahiran Hukum Kontrak, *Buku Ajar Diklat Kemahiran Hukum Kontrak*, Universitas Andalas, Padang, 2005, hlm. 8.

⁸⁴ Merujuk Terjemahan BW dalam bahasa Indonesia Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.

⁸⁵ Salim. HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 163.

Jadi, menurut doktrin (teori lama) yang disebut perjanjian adalah "Perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum"⁸⁶.

Kata "perbuatan" yang terdapat dalam pasal tersebut mencakup juga tanpa konsesus. Dalam pengertian "perbuatan" termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*) yang tidak mengandung suatu konsensus. Dalam pasal ini juga tidak menyebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak tidak jelas mengikatkan diri untuk apa. R Setiawan mengusulkan untuk menambah kata-kata dalam perjanjian itu sebagai berikut : "perbuatan itu harus diartikan sebagai perbuatan hukum yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum. Menambah perkataan atau *saling mengikatkan dirinya*"⁸⁷. Perumusan pengertian perjanjian menurut R Setiawan menjadi, perjanjian adalah "suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih"⁸⁸.

Berdasarkan kelemahan dari pengertian perjanjian yang di berikan pasal 1313 KUHPerdara ini, maka para sarjana ahli hukum mencoba memberikan pengertian perjanjian tersebut dari sudut pandang mereka masing-masing. Pengertian perjanjian menurut para sarjana tersebut antara lain :

a. R. Subekti

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal⁸⁹.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 164.

⁸⁷ R Setiawan, *Pokok-Pokok Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987, hlm, 49.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1987, hal. 1.

b. Wirjono Prodjodikoro

Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau di anggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu⁹⁰.

c. Abdul Kadir Muhammad

Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan⁹¹.

2. Syarat-syarat sahnya perjanjian

Untuk dapat mengadakan suatu perjanjian haruslah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian. Dalam pasal 1320 KUHPerdara dinyatakan bahwa “untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya,
- b. Kecakapan untuk membuatsuatu perikatan,
- c. Suatu hal tertentu,
- d. Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subjektif, karena mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan.⁹²

⁹⁰ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, PT. Bale, Bandung, 1986, hal. 9.

⁹¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal.

⁹² Subekti, *op. cit.*, hal, 17.

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dengan sepakat yang di maksudkan bahwa kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Jika kesepakatan telah mencapai diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan itu mengikat bagi mereka yang membuatnya⁹³. Adanya kebebasan bersepakat para subjek hukum atau orang, dapat terjadi dengan :

1. secara tegas, baik dengan mengucapkan kata atau tertulis
2. secara diam-diam, baik dengan suatu sikap atau dengan syarat :

a) kebebasan bersepakat

Kebebasan bersepakat secara tegas dengan mengucapkan kata, seperti penjual dan pembeli. Hal ini dapat terjadi dengan bertemunya pihak-pihak kreditur dan debitur melalui telepon ataupun perantara.

b) perjanjian tanpa unsur kebebasan

Suatu perjanjian dikatakan tidak memuat unsur kebebasan, apabila menganut salah satu dari tiga unsur ini :

1. Unsur Paksaan (*dwang*)

Paksaan disini adalah paksaan terhadap badan (fisik) dan paksaan terhadap jiwa (psikis) dan paksaan yang di larang oleh undang-undang. Tetapi dalam hal ini, didalam undang-undang ada unsur paksaan yang diizinkan oleh undang-undang, yakni paksaan dengan alasan akan dituntut dimuka pengadilan, apabila pihak lawan tidak memenuhi perjanjian yang telah ditetapkan.

⁹³ Tim Pengajar Dikem Hukum Kontrak, *op cit*, hal, 23

2. Unsur Kekeliruan (*dwaling*)

Kekeliruan dapat terjadi dalam 2 kemungkinan yaitu : kekeliruan terhadap orang atau subjek hukum. Misalnya perjanjian akan mengadakan pertunjukan pelawak, akan tetapi undangan untuk pelawaknya salah alamat, karena namanya sama. Dan kekeliruan terhadap barang atau objek hukum misalnya, jual beli barang, tetapi yang diberikan salah karena barangnya sama dan yang berbeda adalah tahun pembuatannya.

3. Unsur Penipuan (*bedrog*)

Apabila terjadi satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan yang palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikann perizinannya.

Suatu perjanjian yang mengandung salah satu unsur paksaan, kekeliruan ataupun penipuan dapat dituntut pembatalannya sampai dengan batas waktu lima tahun seperti dimaksud pasal 1545 KUH Perdata.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Seseorang dikatakan cakap hukum apabila telah mencapai umur genap 20 tahun dan tidak lebih dahulu telah melangsungkan pernikahan. Pasal 1330 KUHPerdata ditegaskan mengenai kelompok-kelompok orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yang terdiri dari:

1. Orang-orang belum dewasa
2. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan

3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Menurut hukum nasional Indonesia sekarang, wanita bersuami sudah dinyatakan cakap dalam melakukan perbuatan hukum meskipun tanpa izin suami. Perbuatan hukum yang dilakukan istri sah menurut hukum dan tidak dapat dimintakan pembatalan kepada hakim. Hal ini sesuai dengan surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No.3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963 kepada Ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi seluruh Indonesia. Mahkamah Agung menganggap Pasal 110 KUHPdata tentang wewenang seorang istri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suami, sudah tidak berlaku lagi.

Mengingat perjanjian pinjam meminjam bantuan modal usaha ini terjadi antara dua belah pihak yang berbentuk badan hukum dan pengusaha kecil, maka kecakapan untuk membuat suatu perjanjian adalah dilihat dari peraturan yang mengatur badan usaha dan pengusaha kecil yakni mengenai orang yang berwenang untuk membuat perjanjian.

- c. Suatu hal tertentu.

Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu. Suatu hal tertentu merupakan pokok atau objek dari perjanjian, maksudnya adalah bahwa suatu hal tertentu merupakan prestasi yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian atau keseluruhan hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian yang diadakan.

Obyek dari suatu perjanjian haruslah tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Apa yang diperjanjikan haruslah cukup jelas, ditentukan jenisnya dan mengenai jumlahnya boleh tidak disebutkan asalkan dapat dihitung atau

ditetapkan. Hal ini berguna dalam menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak jika perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian nantinya.

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal diatur lebih lanjut dalam pasal 1335, 1336, dan 1337 KUH Perdata. Menurut Pasal 1320 KUHPerdata kata sebab dimaksudkan tiada lain dari isi perjanjian yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak.

Di dalam Pasal 1335 KUHPerdata ditegaskan bahwa “suatu perjanjian tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau perjanjian yang dibuat karena sebab yang terlarang maka perjanjian tersebut tiada mempunyai kekuatan hukum”. Sebab terlarang yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1337 KUHPerdata yang menyatakan bahwa “suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Hal di atas dapat diartikan, bahwa sebab seperti dimaksud dalam pasal 1337 KUHPerdata yang demikian yang disebut dengan sebab yang tidak halal.

3. Pengertian Perjanjian Kerja

Mula-mula perjanjian kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUHPerdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat

kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a. Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain.
 - b. Penunaian Kerja.
 - c. Adanya upah.
- a. Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain

Ada unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. dalam Perjanjian Kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja⁹⁴ . Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan. Sebagai contoh⁹⁵:

- a. hubungan antara dokter dengan pasien tidak akan disebut perjanjian kerja karena kedudukan antara dokter dengan pasien adalah sama (hubungan

⁹⁴ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 7.

⁹⁵ *Ibid.*, hal. 8.

koordinasi). Oleh karena itu, hubungan antara dokter dengan pasien disebut perjanjian untuk melakukan jasa.

- b. demikian juga hubungan antara pemborong/kontraktor dengan pemberian tugas/pimpro, kedudukannya adalah sama sehingga tidak disebut perjanjian kerja melainkan perjanjian pemborongan.

Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau subordinasi, di situ ada perjanjian kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain.

b. Penuaian Kerja

penuaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Di sini, tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penuaian kerja.

Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis.

Dalam penuaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

c. Adanya Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

D. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)⁹⁶.

Menurut Libertus Jaehani⁹⁷ *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Pengertian *outsourcing* juga dipaparkan oleh Komang Priambada dan Agus Eka Maharta⁹⁸ *outsourcing* adalah pengalihdayaan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi menurut Komang pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakaian jasanya akan berbeda-beda. Semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing* baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.

Outsourcing juga diartikan sebagai proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan kepada pihak ketiga⁹⁹.

Sedangkan menurut Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan dalam bukunya¹⁰⁰ pengertian *outsourcing* yang sebenarnya menurut undang-undang adalah pengalihan pekerjaan, dimana pekerja yang melakukan pengalihan

⁹⁶ Sehat Damanik, *op. cit.*, hlm. 2. Dan lihat juga Chandra Suwondo, *op. cit.*, hlm. 2-3.

⁹⁷ Libertus Jehani, *op. cit.*, hlm. 1.

⁹⁸ Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *op. cit.*, hlm. 12.

⁹⁹ Iman Sjahputra Tunggal, *op. cit.*, 307.

¹⁰⁰ Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003, PT Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hal. 108.*

pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan yang menjadi penyedia/pekerjaan (*outsorcer*) tersebut.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu¹⁰¹.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dikatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis¹⁰².

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan.

Melihat hubungan kerja antara perusahaan pengerah/perekrut tenaga kerja dengan perusahaan tempat bekerja tenaga kerja, maka telah terjadi pergeseran defenisi hubungan kerja. Hubungan kerja yang semula diartikan sebagai hubungan

¹⁰¹ Makalah Zulkarnain Ibrahim, dosen Fakultas Hukum Sriwijaya, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja (Dalam Kajian UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003)*, di akses http://www.fh.unsri.ac.id/old_version/ZulkarnainIbrahim.doc pada tanggal 5 Desember 2010.

¹⁰² Sehat Damanik, *op. cit.*, hlm. 3.

antara pengusaha/majikan, yaitu orang atau perusahaan yang memperkerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan memberikan upah sedangkan pekerja orang yang memberikan tenaganya untuk mengerjakan pekerjaan tertentu dengan menerima upah. Hal ini tidak berlaku pada hubungan kerja *outsourcing* dalam hal pembayaran dilakukan melalui pengusaha ke pengusaha dan pengusaha ke pekerja¹⁰³.

2. Sumber hukum *Outsourcing*

Sumber hukum *outsourcing* ini dapat dilihat, antara lain :

a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) atau yang biasa disebut sebagai hukum materil, merupakan sumber hukum yang paling awal dalam masalah *outsourcing*. KUHPerdata merupakan tonggak awal pengaturan pekerjaan pemborongan, yang secara khusus difokuskan pada obyek tertentu. Ketentuan KUHPerdata tersebut diatur dalam pasal 1601 KUHPerdata yang berisikan,

“Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan”.

Pasal ini secara luas mengatur tentang perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan pemborongan pekerjaan, dalam pasal 1601b yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima

¹⁰³ *Ibid.*

suatu harga yang ditentukan. Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat, namun sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan dalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disebut sebagai kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan di dalamnya tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tonggak baru yang mengatur dan melegalisasikan masalah *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerjaan buruh yang dibuat secara tertulis.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan

perusahaan lainnya, melainkan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut¹⁰⁴:

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

Syarat lain yang harus dipenuhi adalah, perusahaan pemborongan harus berbentuk badan hukum serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan tersebut sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, atau sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku. Perjanjian kerja pada perusahaan *outsourcing* dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan undang-undang. Syarat perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang pengerjaannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan masih dalam percobaan atau penjajakan.

¹⁰⁴ *Ibid.*, hal 13

Pemenuhan persyaratan tersebut di atas merupakan suatu keharusan, karena kelalaian dalam pemenuhan syarat tersebut berakibat pada beralihnya status hukum hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No : KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) ini dibuat untuk memenuhi perintah pasal 66 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut memerintahkan pembuatan peraturan pelaksana mengenai tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam Permenakertrans ini disebutkan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum, yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Permenakertrans ini tidak merinci secara tegas jenis badan hukum apa saja yang diizinkan dalam usaha ini. Oleh karena ketiadaan batasan tersebut maka setiap badan hukum, baik Perseroaan Terbatas, firma, CV, koperasi dan lain-lain dimungkinkan dalam bisnis *outsourcing*.

Apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat¹⁰⁵:

¹⁰⁵ *Ibid.*, hal 17

- a. jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjaakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan keluarnya Permenakertran ini maka pengaturan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh telah terpenuhi, sehingga pedoman pelaksanaan dan pengawasan atas setiap pelanggaran dapat diterapkan dengan tegas.

- d. Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No : KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Sama dengan Permenaker KEP-101 di atas, kepmaker ini juga merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal yang diatur dalam kepmaker ini menyangkut persyaratan yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Diantara beberapa syarat-syarat tersebut adalah bahwa penyerahan pekerjaan harus dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak secara tertulis melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Penerima pekerjaan yang menandatangani perjanjian pemborongan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum dan mempunyai izin usaha dari ketenagakerjaan. Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja. Syarat lainnya adalah, penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan utama perusahaan, melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

3. Batasan Pelaksanaan *Outsourcing*

Secara bisnis maupun legal, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan dapat diserahkan kepada pihak lain. Karena apabila hal itu dilakukan, perusahaan akan kehilangan identitas dan keunggulan pribadinya. Fokus atau spesialisasi perusahaan pada produk atau jasa tertentu akan membuat perusahaan tersebut mempunyai keunggulan yang tidak tersaingi perusahaan lain. Tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut dapat menjadi pemberi-penerima bagi pekerjaan bagi perusahaan lain untuk barang/jasa yang dihasilkannya. Dari sisi ketenagakerjaan, larangan bisnis utama (*core bussines*) kepada perusahaan lain melalui *outsourcing* bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *outsourcing*. Dalam pasal 65 ayat (2) Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).

4. *Outsourcing* dan Hukum Ketenagakerjaan

Meskipun dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan kata *outsourcing*, namun undang-undang tersebut tetap merupakan dasar hukum bagi pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia. Ini tidak salah karena memang sebelum undang-undang tersebut dikeluarkan belum pernah ada peraturan yang secara khusus mengatur *outsourcing*.

Pertanyaan muncul, bukankah *outsourcing* telah diatur dalam KUHPerdara sebagaimana ditemukan dalam pasal 1601b? Memang benar, dalam pasal tersebut tentang pemborongan pekerjaan, namun konteksnya berbeda dengan pemborongan pekerjaan (*outsourcing*), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemborongan pekerjaan dalam KUHPerdara lebih sebagai kontrak biasa yang ditujukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang bersifat jangka pendek¹⁰⁶.

¹⁰⁶ *Ibid.*, hal. 49.

Berbeda dengan sifat *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ditujukan pada pola kemitraan jangka panjang yang bukan hanya sekedar kerjasama untuk mengerjakan suatu proyek tertentu, melainkan sering diikuti dengan transfer alat-alat teknologi dan sumber daya manusia.



BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Penggunaan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau

PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan pengelola jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara yang telah melakukan aktivitas pelayanan jasa penerbangan dan jasa penunjang bandara di kawasan Barat Indonesia sejak tahun 1984. Seiring dengan pertumbuhan industri angkutan udara Indonesia yang meningkat pesat, Angkasa Pura II selalu mengedepankan pelayanan yang terbaik bagi pengguna jasa bandara. Bandara yang dikelola Angkasa Pura II selalu memperoleh penghargaan Prima Pratama dari Departemen Perhubungan RI untuk kategori Terminal Penumpang Bandara.

Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau merupakan karyawan BUMN, disamping itu juga digunakan karyawan yang berasal dari *outsourcing* atau dari pihak luar. Tetapi berdasarkan kebijakan dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karyawan *outsourcing* yang digunakan tidak masuk kedalam inti pekerjaan di perusahaan. *Outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dilakukan dengan melakukan pelelangan umum. Tenaga kerja *outsourcing* ini di kelola oleh beberapa perusahaan yaitu Koperasi Karyawan Avia Jaya dan PT Cahaya Citra Mulia.

1. Proses Terjadinya Perjanjian *Outsourcing* antara PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dengan perusahaan *Outsourcing*

a. Lahirnya perjanjian antara PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dengan Koperasi Karyawan Avia Jaya

Koperasi karyawan avia jaya (Kopkar Avia Jaya) merupakan koperasi karyawan dari PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dimana pengelolaan dan pengurusannya di kelola oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau itu sendiri. Sebelum PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau mencari tenaga kerja *outsourcing* PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau melakukan tender terlebih dahulu. Tetapi pada untuk tenaga kerja *outsourcing* yang dikelola oleh Kopkar Avia Jaya mereka hanya melanjutkan atau perpanjangan kontrak pengadaan jasa tenaga kerja *outsourcing*. Perjanjian ini dilakukan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau yang diwakili oleh Kepala Cabang PT Angkasa Pura II dan Kopkar Avia Jaya yang diwakili oleh Ketua Koperasi.

b. Lahirnya perjanjian antara PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dengan PT Cahaya Citra Mulia

Sama yang dilakukan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau terhadap PT Cahaya Citra Mulia, dengan melakukan tender terlebih dahulu. PT Cahaya Citra Mulia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja. Perjanjian ini berbentuk perjanjian pemborongan, yang ditanda tangani oleh Kepala Cabang PT Angkasa

Pura II dan Direktur Utama PT Cahaya Citra Mulia. Perjanjian untuk pengadaan jasa pengamanan di sisi darat (landside) di Bandara Internasional Minangkabau.

2. Tugas Tenaga Kerja *Outsourcing* dan Cara penggunaan

A. Koperasi Karyawan Avia Jaya

Ada lima bidang unit kerja yang di *outsourcing* kepada Koperasi Karyawan Avia Jaya.

A. Bidang Pelayanan Informasi Bandara di Bandara Internasional Minangkabau

Pelayanan informasi bandara ini bertugas:

1. melaksanakan tugas sebagai pelayanan informasi, sebagaimana diatur oleh Dinas Yan Ops Band¹⁰⁷.
2. bertanggung jawab atas pelayan informasi di terminal bandara
3. melaksanakan tugas sebagai pelayanan informasi bandara yang diperintahkan oleh atasan.

PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau juga mempunyai kewajiban :

1. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau yang berhak menentukan formasi dan penempatan tenaga kerja *outsourcing*.
2. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan jasa tenaga kerja *outsourcing*.

¹⁰⁷ Dinas Pelayanan Operasi Bandara di bawah naungan Divisi Operasi. Ada tiga divisi di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau yaitu divisi Adkom (Adminitrasi dan Komersial) tugas nya dalam masalah kepegawaian, komersial bandara dan administrasi di Angkasa Pura, Divisi Teknik dan Divisi Operasional (wawancara dengan Ibu Ferida tanggal 13 Mei 2011)

3. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh pihak kedua (Koperasi Karyawan Avia Jaya) dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka pihak kedua dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.

4. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak memberikan teguran tertulis atas pelaksanaan penyediaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian ini.

B. Bidang pelayanan parkir kendaraan umum dan parkir inap di bandara internasional minangkabau

Dibidang ini PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau mempunyai hak dan kewajiban:

1. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mendapat kegiatan jasa pelayanan parkir kendaraan umum dan parkir inap.

2. pihak kedua atau tenaga kerja *outsourcing* wajib melaksanakan dan mematuhi aturan dan arahan yang diberikan oleh penanggung jawab jasa kegiatan pelayanan parkir kendaraan umum dan parkir inap yang di tunjuk PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.

3. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak memperhitungkan jumlah pembayaran dengan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh petugas yang

melaksanakan kegiatan jasa pelayanan parkir kendaraan umum dan parkir inap.

4. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh pihak kedua (Koperasi Karyawan Avia Jaya) dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka pihak kedua dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
5. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak memberikan teguran tertulis atas pelaksanaan penyediaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian ini.

C. Bidang Dinas Teknik Umum

Lingkup pekerjaan di dinas teknik umum yaitu pelaksanaan tugas-tugasnya diatur dan diserahkan sepenuhnya kepada kepala divisi teknik qq. Kepala dinas teknik umum. Melaksanakan tugas-tugas yang diatur oleh kepala divisi teknik qq. Dinas teknik umum.

Lingkup kegiatan *outsourcing* dinas teknik umum mempunyai tugas merawat dan memelihara, seluruh fasilitas bandara internasional minangkabau PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam perawatan dinas teknik umum sehingga fasilitas bandara dapat berfungsi dengan baik.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas *outsourcing* dinas teknik umum mempunyai fungsi:

1. membantu melaksanakan tugas pengukuran di lapangan.

2. membantu melaksanakan tugas perbaikan-perbaikan kecil yang bersifat emergency.
 3. melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan terhadap kondisi alat-alat kerja dan fasilitas kerja.
 4. menyiapkan bahan-bahan atau material untuk pekerjaan perbaikan atau perawatan.
 5. mengoperasikan alat-alat kerja untuk pekerjaan perbaikan.
 6. melakukan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka perbaikan alat-alat dan fasilitas kerja.
 7. membantu melaksanakan tugas inspeksi/kontrol rutin fasilitas teknik sipil bandara.
- D. Bidang petugas keamanan dan kebersihan VHF ER di gunung singgalang
- Dikarenakan gedung VHF-ER di gunung singgalang yang berjarak \pm 60 KM dari bandara internasional minangkabau serta berada di daerah yang jauh dari pemukiman penduduk. Sehingga gedung VHF-ER di gunung singgalang rawan dengan pencurian dan tidak terpeliharanya kebersihan gedung dan lingkungannya. Selain itu tidak memadainya jumlah personi dinas elektronika untuk ditempatkan secara bergantian di gedung tersebut. Maka perlu diadakan tenaga kerja *outsourcing* sebagai petugas keamanan dan kebersihan di gedung VHF-ER di Gunung Singgalang.

Lingkup pekerjaan

1. menjaga seluruh asset barang yang ada di lokasi
2. menjaga keamanan dan kebersihan ruangan dan peralatan dan halaman gedung VHF-ER.

3. mencatat seluruh kejadian yang terjadi di log book dinas teknik elektronika
4. memeriksa kesiapan operasional genset.

Dibidang ini PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau mempunyai hak dan kewajiban:

1. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak menentukan formasi dan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan.
2. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan tenaga kerja oleh pihak kedua
3. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh pihak kedua (Koperasi Karyawan Avia Jaya) dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka pihak kedua dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
4. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak memberikan teguran tertulis atas pelaksanaan penyediaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian ini.

E. Bidang Eks Honorer proyek

Yaitu tenaga kerja *outsourcing* yang ditugaskan pada divisi adkom (administrasi dan komersil), yang melaksanakan tugas-tugas administrasi pada lingkungan Adkom.

Dibidang ini PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau mempunyai hak dan kewajiban:

1. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak menentukan formasi dan penempatan tenaga kerja atau akan diatur oleh dinas teknik umum.
2. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan tenaga kerja oleh pihak kedua
3. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh pihak kedua (Koperasi Karyawan Avia Jaya) dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka pihak kedua dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
4. PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak memberikan teguran tertulis atas pelaksanaan penyediaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian ini.
5. Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja mempunyai tanggung jawab yang sesuai dengan tugas dan bidang kerjanya yang di awasi oleh penanggung jawab, dalam hal ini ditunjuk oleh PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau yang merupakan pegawai. Dan jika terjadi kesalahan oleh tenaga kerja *outsourcing*, PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara

Internasional Minangkabau berhak menegur atau pun memberikan sanksi¹⁰⁸

B. PT. Cahaya Citra Mulia

Outsourcing bidang pengamanan atau bidang jasa pengamanan sisi darat (*landside*)¹⁰⁹ dikelola oleh PT Cahaya Citra Mulia, yang telah menang tender dalam perjanjian pemborongan untuk mengelola pengaman sisi darat (*landside*). Dikarenakan Bandara Internasional Minangkabau merupakan bandara internasional, sehingga jasa pengamanan sisi darat (*landside*). Daerah ini diberikan kepada petugas *outsourcing* untuk dijaga, sedangkan daerah steril seperti area kedatangan, area CCTV dan lain-lain dijaga oleh AVSEC (*Aviation Security*). AVSEC merupakan pegawai dari PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau yang bertugas dalam menjaga pengaman bandara udara, yng diatur dalam Anex 17, Undang-Undang No. 1 Tahun 2001 dan PP No. 3 Tahun 2001¹¹⁰. Tenaga kerja *outsourcing* dibidang pengamanan di koordinasi oleh petugas AVSEC.

Tujuan dilakukan tenaga kerja *outsourcing* bidang jasa pengamanan di luar AVSEC di bandara internasional minangkabau dilakukan oleh perusahaan jasa pengamanan dengan suatu sistem yang dapat mencapai sasaran pengamanan bandara udara selama 24 jam sehingga terpenuhi rasa aman dan tertib bagi semua pihak bandar udara namun tetap dibawah kendali dan bertanggung jawab kepada PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.

¹⁰⁸ Lihat lampiran sanksi

¹⁰⁹ Landside merupakan area yang bukan area steril seperti operasional building, daerah pergudangan, gedung perkantoran, lalu lintas jalan umum, parkir umum, dan selasar terminal, atau daerah yang bukan atau tidak perlu dijaga petugas AVSEC. (wawancara dengan bapak Hasnul, Supervisor AVSEC tanggal 13 Mei 2011)

¹¹⁰ Wawancara dengan bapak Hasnul.

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja mempunyai tanggung jawab yang sesuai dengan tugas dan bidang kerjanya yang diawasi oleh penanggung jawab, dalam hal ini ditunjuk oleh PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau yang merupakan pegawai. Dan jika terjadi kesalahan oleh tenaga kerja *outsourcing*, PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau berhak menegur atau pun memberikan sanksi¹¹¹.

3. Pelaksanaan Pekerjaan oleh Tenaga Kerja *Outsourcing*.

a. Penggunaan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau merupakan tenaga kerja yang perekrutannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Perusahaan penyedia dalam hal ini PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau hanya menerima tenaga kerja tersebut untuk bekerja. Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tidak terikat kontrak dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat, tidak adanya kontrak kerja antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan tenaga kerjanya.

b. Sistem Pengupahan, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Jamsostek

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau

1. Bidang pengamanan dan kebersihan gedung VHF-ER di Gunung Singgalang

Upah yang diterima oleh pengamanan dan kebersihan gedung VHF-ER di gunung singgalang adalah:

¹¹¹ Lihat lampiran sanksi

- a. upah pokok : Rp 1.000.000,-
- b. uang makan : Rp 330.000,-
- c. uang transport : Rp 220.000,-

yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* bidang pengamanan dan kebersihan gedung VHF-ER di gunung singgalang adalah Rp 1.550.000,- (satu juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)

2. Bidang Pelayanan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau

Tenaga kerja bidang pelayanan parkir dan parkir inap berjumlah 19 orang dengan rincian sebagai berikut:

- a. supervisor : 3 orang
- b. pelaksana Adm : 1 orang
- c. pelaksana penjual struk : 4 orang
- d. pelaksana operasional : 11 orang

upah pokok yang diterima juga tidak seragam, dengan rincian sebagai berikut:

- a. supervisor : Rp 940.000,-
- b. pelaksana Adm : Rp 940.000,-
- c. pelaksana penjual struk : Rp 940.000,-
- d. pelaksana operasional : Rp 940.000,-

tetapi untuk supervisor dan Pelaksana Adm di beri untuk satu orang tambahan untuk uang tunjangan jabatan sebesar Rp 50.000,- sedangkan uang makan dan uang transport diberikan sama yaitu Rp 250.000,- untuk uang makan dan Rp 250.000,- untuk uang transport.

Jadi total yang didapat adalah:

- a. supervisor senior : Rp 1.490.000,-
- b. supervisor junior : Rp 1.490.000,-
- c. pelaksana penjual struk : Rp 1.440.000,-
- d. pelaksana operasional : Rp 1.440.000,-

3. Bidang Dinas Teknik Umum

Tenaga kerja *outsourcing* di bidang teknis umum ini ada 4 orang, yang pelaksanaan tugas-tugasnya diatur dan diserahkan sepenuhnya kepada Kepala Divisi Teknik qq. Kepala Dinas Teknik Umum.

Upah yang di dapat

- 1. upah pokok : Rp 940.000,-
- 2. uang makan : Rp 327.750,-
- 3. uang transport : Rp 230.000,-

Jadi Total keseluruhan yang didapat yaitu Rp 1.844.000,- (satu juta delapan ratus empat puluh empat ribu rupiah)

4. Bidang Eks Honorer Proyek

Bidang eks honorer proyek ini maksudnya yaitu pekerja yang bekerja membangun Bandara Internasional Minangkabau yang kemudian dipekerjakan lagi oleh PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau melalui koperasi dengan kontrak *outsourcing*.

Tenaga kerja ini ditempatkan di staf atau pada lingkungan Divisi Administrasi dan Komersil.

Dengan rincian sebagai berikut:

- 1. Upah Pokok : Rp 940.000,-
- 2. Tunjangan Posisi Kerja : Rp 160.000,-
- 3. Uang Makan : Rp 330.000,-

4. Uang Transport : Rp 220.000,-

Total yang dibawa pulang yaitu Rp 1.650.000,- (satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah)

5 Bidang pelayanan informasi bandara

Bidang pelayanan informasi bandara ini tenaga kerja *outsourcing* yang dipakai adalah 8 orang. Tugas dari bidang pelayanan informasi bandara ini sebagai pelayan informasi dan bertanggung jawab atas pelayanan informasi di terminal bandara.

Upah yang diterima oleh bidang pelayanan informasi bandara ini dirinci sebagai berikut:

- | | | |
|-------------------|---|----------------|
| a. upah pokok | : | Rp 1.200.000,- |
| b. uang makan | : | Rp 330.000,- |
| c. uang transport | : | Rp 330.000,- |

yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* bidang pelayanan informasi bandara adalah Rp 1.860.000,- (satu juta delapan ratus enam puluh ribu rupiah).

6. Tenaga Kerja Pengamanan Bandara oleh PT Cahaya Citra Mulia

Pada PT Cahaya Citra Mulia tenaga kerja *outsourcing* yang dipakai berjumlah 37 orang yang meliputi

1. Kordinator lapangan

- | | | |
|----------------------|---|----------------|
| a. upah pokok | : | Rp 1.055.000,- |
| b. Tunjangan Jabatan | : | Rp 400.000,- |
| Total = | | Rp 1.455.000,- |

2. Komandan Shift

- | | | |
|---------------|---|----------------|
| a. upah pokok | : | Rp 1.055.000,- |
|---------------|---|----------------|

b. Tunjangan Jabatan : Rp 250.000,-

Total = Rp 1.305.000,-

3. Anggota Security

a. upah pokok : Rp 1.055.000,-

Total = Rp 1.055.000,-

Khusus bagi yang dikelola PT Cahaya Citra Mulia semua personil akan mendapat uang transport Rp 7.500,-/hadir dan uang konsumsi Rp 8.000,-/hadir.

Untuk pembagian THR diambil dari (upah pokok : 12) ini berlaku bagi semua pekerja *outsourcing*.

c. Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Jamsostek

Untuk keselamatan kesehatan kerja telah diperhatikan dengan teliti, khususnya kepada tenaga kerja security. Mereka telah diberi sesuai dengan pekerjaan mereka, yaitu rain coat (mantel hujan), Night Jacket, dan lain-lain sebagai mana terlampir di dalam lampiran¹¹². Untuk penjaga gedung VHF-ER di Gunung Singgalang yang dipekerjakan disana adalah penduduk sekitar Gunung Singgalang sehingga. untuk keselamatan dan kesehatan kerja mereka tidak memerlukan hal yang perlu diperhatikan.

Untuk pelaksanaan Jamsostek setiap perusahaan yang bekerja sama dengan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau wajib mengikut sertakan tenaga kerja mereka dalam program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dimana seluruh pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*

¹¹² Lihat lampiran.

wajib melaporkannya kepada PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau selaku pemakai jasa tenaga kerja *outsourcing*¹¹³.

Untuk pembayaran jamsostek ini perusahaan menyetor 12,24 % X upah pokok dari setiap pekerja *outsourcing*. Pelaksanaannya sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Pemutusan Hubungan Kerja

Dikarenakan tenaga kerja *outsourcing* tidak memiliki kontrak dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* maka mereka dapat diputus sepihak. Tetapi tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan uang terminasi atau uang pesangon yang diambil dari (upah pokok : 12) ini dikali dengan bulan tenaga kerja ini bekerja, hasil dari perkalian inilah yang menjadi uang pesangon dari pekerja *outsourcing*. Uang terminasi ini bisa juga dibayarkan jika pekerja *outsourcing* ini lulus untuk menjadi karyawan PKWT atau karyawan di PT (Persero) Angkasa Pura II maka uang terminasi ini dihitung berapa bulan ia bekerja. Karyawan PKWT¹¹⁴ yang merupakan jalan untuk menjadi pegawai perusahaan. Atau diberikan jika tenaga kerja *outsourcing* di PHK.

B. Bagaimanakah Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau

1. Perlindungan upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-

¹¹³ Lihat kontrak.

¹¹⁴ Karyawan yang telah lulus untuk jadi pegawai PT Angkasa Pura II (Persero), yang statusnya menjadi PKWT sampai diangkat 100 persen oleh perusahaan.

undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Upah yang diberikan oleh penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau memang telah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Sumatera Barat.

2. Perlindungan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Jamsostek

Sesuai dengan Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) keselamatan dan kesehatan kerja
- b) moral dan kesusilaan
- c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Untuk tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau tidak terlalu diperhatikan dalam K3 ini dikarenakan pekerjaan yang tidak terlalu berbahaya dan PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau sudah memiliki K3 yang

telah sesuai standar, ini dikarenakan pekerjaan ini berhubungan dengan kebandarudaraan yang telah sesuai dengan standar internasional.

Sedangkan untuk jamsostek perusahaan penyedia jasa *outsourcing* menyeter 12,24 % X upah pokok dari setiap pekerja *outsourcing* kepada perusahaan Jamsostek .

Pelaksanaannya sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Besarnya jaminan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Jamsostek yang mengatur antara lain:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 (empat) bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 (empat) bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.
- b. Santunan cacat:
 - a. Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah.

Tabel jenis cacat dan besar persentase tunjangan yang dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan

Macam cacat tetap sebagian	% x upah
1. lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
2. lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3. lengan kanan dari atau dari atas siku ke	35

bawah	
4. lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
5. tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
6. tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
7. kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8. sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9. kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10. sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11. kedua belah mata	70
12. sebelah mata	35
13. pendengaran kedua belah telinga	40
14. pendengaran sebelah telinga	20
15. ibu jari tangan kiri	12
16. ibu jari tangan kanan	15
17. telunjuk tangan kiri	9
18. telunjuk tangan kanan	7
19. salah satu jari lain dari tangan kanan	4
20. salah satu jari lain dari tangan kiri	3
21. ruas pertama telunjuk kanan	4.5
22. ruas pertama telunjuk kiri	3.5
23. ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24. ruas pertama jari lain tangan kiri	1.5

25. salah satu ibu jari kaki	5
26. salah satu telunjuk kaki	3
27. salah satu jari kaki lain	2

Sumber: Buku Hukum Kerja karangan Zaeni Asyhadie

Jika seorang pekerja/buruh yang telah terdaftar sebagai anggota jamsostek mengalami cacat karena kecelakaan kerja yang menyebabkan pendengaran sebelah telinga tidak lagi berfungsi maka cara pembayaran oleh pihak jamsostek adalah jika gaji seorang pekerja adalah Rp 1.000.000,- maka penghitungannya $20\% \times 80$ kali upah ($20\% \times (80 \times 1.000.000 = 80.000.000)$) = Rp 16.000.000,-. Maka dari hasil perhitungan tadi pihak PT (Persero) Jamsostek memberikan ganti rugi sebesar Rp 16.000.000,-

- b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah santunan sekaligus besarnya $70\% \times 80$ bulan upah, santunan berkala sebesar Rp200 000,- selama 24 bulan.
- c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus dengan besarnya santunan adalah persen berkurangnya fungsi \times % sesuai tabel $\times 70$ bulan upah.

Tabel jenis cacat dan besar persentase tunjangan yang dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan

Cacat lainnya	% x Upah
Terkelupas kulit kepala	10-30
Impotensi	30
Kaki memendek sebelah:	
• Kurang dari 5 cm	10
• 5-7,5 cm	20
• 7,5 cm atau lebih	30
Penurunan daya dengar kedua belah telinga sampai setiap 10 desibel	6
Penurunan daya dengar sebelah telinga sampai setiap 10 desibel	3
Kehilangan daun telinga sebelah	5
Kehilangan kedua belah telinga	10
Cacat hilangnya cuping hidung	30
Perforasi sekat rongga hidung	15
Kehilangan daya penciuman	10
Hilangnya kemampuan kerja fisik	
• 50 %-70 %	40
• 25 %-50 %	20
• 10 %-25 %	5
Hilangnya kemampuan kerja mental	70
Kehilangan sebagian fungsi penglihatan setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10 %.	7

Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan: $(3 \times \% \text{ efisiensi penglihatan terbaik}) + \% \text{ efisiensi penglihatan terburuk}$.	
Setiap kehilangan efisiensi penglihatan 10 %	7
Kehilangan penglihatan warna	10
Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7

Sumber: Buku Hukum Kerja karangan Zaeni Asyhadie

- c. Santunan kematian dibayarkan sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
- a. santunan sekaligus sebesar $60\% \times 80$ bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian
 - b. santunan berkala sebesar Rp 200 000,- selama 24 bulan (catatan: secara berkala besar santunan ini selalu bertambah sesuai hasil pengembangan iuran yang dibayar peserta/pengusaha)
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp 2.000.000,-. (catatan: secara berkala besar santunan ini selalu bertambah sesuai hasil pengembangan iuran yang dibayar peserta/pengusaha)
 - d. Biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan berupa penggantian biaya dokter, obat, operasi, rontgen, laboratorium, perawatan puskesmas, rumah sakit umum, gigi, jasa tabib, sinthe. Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk suatu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan maksimum Rp 12.000.000,-.

- e. Biaya rehabilitasi berupa penggantian biaya pembelian alat bantu dan atau alat pengganti diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan Pusat Rehabilitasi ditambah empat puluh persen dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi maksimum sebesar Rp 2.000.000,- (PP No. 76 Tahun 2007).
- f. Ongkos pengangkutan pekerja/buruh dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut:
 - a. Bila hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar empat ratus ribu rupiah.
 - b. Bila hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar tujuh ratus lima puluh ribu rupiah
 - c. Bila menggunakan jasa angkutan udara maksimum satu juta lima ratus ribu rupiah.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian yang diterima berdasarkan program ini adalah sebagai berikut:

- a. santunan kematian sebesar lima juta rupiah.
- b. Biaya pemakaman sebesar satu juta rupiah,

Jika belum atau tidak ada ahli waris yang terdaftar pada badan penyelenggara, urutan pertama yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan biaya pemakaman adalah:

1. janda atau duda;
2. anak;
3. orangtua;

4. cucu;
5. kakek dan nenek;
6. saudara kandung;
7. mertua.

3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh badan penyelenggara PT Jamsostek (Persero) adalah paket pemeliharaan kesehatan dasar yang meliputi beberapa hal berikut.

- a. perawatan rawat jalan tingkat pertama
- b. rawat jalan tingkat lanjut
- c. rawat inap
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. penunjang diagnostik
- f. pelayanan khusus
- g. pelayanan gawat darurat

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib:

- a. Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- b. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

4. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dibayarkan pada saat pekerja berusia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan dengan:

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayarkan kurang dari tiga juta rupiah.

- b. Secara berkala apabila seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar mencapai tiga juta rupiah atau lebih dilakukan paling lama 5 tahun (pasal 24 ayat [2] Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 2002).

3. Perlindungan PHK

Untuk perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam pemutusan hubungan kerja. Tenaga kerja *outsourcing* memang tidak terlindungi, hal ini terlihat tidak adanya kontrak kerja antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga kerjanya. Hal ini dapat kedua belah pihak baik itu dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maupun dari PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau dapat memberhentikan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 155 ayat 2 dan 3 serta Pasal 170 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
- b. bila perunding gagal atau tidak menghasilkan persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal.

Ditambah lagi tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau tidak memiliki serikat pekerja.

C. Faktor-Faktor Apakah Sebagai Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau

1. Perusahaan Dagangan Manusia¹¹⁵

Kalau dilihat dari hasil penelitian di atas jelas pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh, penandatanganan kontrak kerja bukan dilakukan oleh buruh dengan pemberi kerja. Melainkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerimaan pekerjaan. Sehingga dalam perumusan hasil perjanjian *outsourcing* tersebut merupakan kesepakatan dari kedua belah pihak, yang tenaga kerja *outsourcing* sendiri cuma tinggal menjalani pekerjaan. Sehingga ada sebutan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja disebut sebagai perusahaan dagang manusia. Pandangan ini ada benarnya, karena perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini pada dasarnya mempunyai bidang usaha menerima pekerja, melatih sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, mencarikan pekerjaan bagi mereka dan mengurus segala kepentingan pekerja, termasuk menerima upah dan membayarkannya kepada pekerja. Dalam kenyataan bisa dilihat, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja mendapat untung besar karena mendapat komisi yang besar dari upah pekerja, sedangkan pekerja tetap miskin karena hanya dibayar dengan upah minimum¹¹⁶. Serta tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau tidak memiliki kontrak kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*¹¹⁷.

¹¹⁵ Diambil dari istilah Sehat Damanik, op.cit. hal. 97.

¹¹⁶ Lihat lampiran.

¹¹⁷ Wawancara dengan Ibu Ferida.

Jika merujuk kepada peraturan, mungkin tidak ada undang-undang yang dilanggar karena perusahaan telah memberikan upah pekerja sedikit di atas upah minimum. Demikian juga dari segi bisnis, sesuai dengan prinsip ekonomi maka perusahaan akan berusaha mendapatkan penghasilan yang sebesar-besarnya dengan mengeluarkan sekecil-kecilnya. Tetapi secara moral, tidak etis bila pendapatan pekerja tersebut dipotong oleh perusahaan dalam jumlah yang besar, padahal perusahaan tidak melakukan kegiatan yang sebanding.

2. Pelatihan kerja

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan guna meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan pekerja. Pelatihan tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Dari hasil penelitian yang diperoleh dari PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau, 2 perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yaitu koperasi dan PT dalam hal ini PT Cahaya Citra Mulia dapat diberi kesimpulan bahwa PT lebih sesuai prosedur dalam melakukan pelatihan kerja, berbeda dengan yang dilakukan oleh koperasi¹¹⁸.

3. Upah Lembur dan Jam Kerja

Melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberi ketegasan terhadap perlindungan tenaga kerja. Pasal 77 disebutkan bahwa waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan)

¹¹⁸ Wawancara dengan Andi Usman (Pegawai Outsourcing eks Honorer Proyek tanggal 13 Mei 2011).

jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha bermaksud memperkerjakan buruh melebihi jam kerja tersebut, maka kerja tambahan itu harus mendapat persetujuan dari pekerja. Kerja lembur hanya diperkenankan sebanyak-banyaknya tiga jam sehari dan 14 jam dalam satu minggu. Untuk tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau upah lembur memang tidak berbunyi dalam perjanjian, tetapi diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan¹¹⁹.

4. Pengupahan

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada pekerja, yang jumlahnya ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Ketentuan tentang pengupahan diatur melalui pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembayaran upah wajib diberikan pengusaha kepada pekerja sejak ditandatangani perjanjian sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja secara sah.

Dalam pasal 10 peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 1981 disebutkan:

- a. upah harus dibayar langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian;
- b. pembayaran upah kepada buruh yang belum dewasa dianggap sah, apabila orang tua/wali tidak mengajukan keberatan yang dinyatakan secara tertulis;

¹¹⁹ Wawancara dengan Ibu Ferida tanggal 13 Mei 2011)

- c. pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bila ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan, yang karena sesuatu hal yang tidak dapat menerima secara langsung.

Persoalan yang sering menimbulkan kontroversi dalam pengupahan adalah adanya asas "*no work no pay*" yang artinya upahnya tidak dibayar apabila pekerja tidak bekerja (pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Prinsip ini sering disalah tafsirkan, baik oleh pekerja maupun pengusaha. Dalam prakteknya sering ditemukan, ketika pekerja telah dikenakan PHK secara sepihak (tanpa persetujuan instansi yang berwenang), ada kecenderungan bahwa pengusaha tidak membayar upah karena alasan tidak bekerja. Dan ada juga perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi yang demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja.



BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam bab ini penulis menarik kesimpulan yang merupakan inti dari seluruh pembahasan. Kemudian berdasarkan itu pula penulis akan mencoba mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dianalisa dapat disimpulkan:

1. Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau
 - a. Tenaga kerja *outsourcing* digunakan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau menggunakan perjanjian kerjasama, perjanjian pemborongan yang dibuat secara tertulis dan menggunakan akta di bawah tangan.
 - b. Tenaga kerja *outsourcing* hubungan kerjanya dibatasi dengan jangka waktu tertentu sehingga sangat berpengaruh terhadap kesinambungan hidup pekerja/buruh setelah pekerjaan yang diperjanjikan selesai.
 - c. Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, sama tanggung jawabnya dengan pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau itu sendiri. Ini dikarenakan tidak jelasnya lingkup kerja yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.

- d. Ada perbedaan mengenai pelatihan kerja, yang dikelola oleh PT dilakukan pelatihan kerja sedangkan yang dikelola koperasi tidak ada diberikan pelatihan kerja.
2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau
 - a. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standard UMP Sumatera Barat berikut dengan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMP Sumatera Barat.
 - b. Untuk pelaksanaan Jamsostek telah dilakukan sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.
 - c. Untuk K3 atau keselamatan kesehatan kerja telah sesuai dan terjamin keselamatannya bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Internasional Minangkabau.
 3. Faktor-Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau
 - a. Tidak adanya keadilan dalam pembuatan kontrak dikarenakan kontrak dirumuskan oleh pihak perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerimaan pekerjaan. Sehingga dalam perumusan hasil perjanjian *outsourcing* tersebut merupakan kesepakatan dari kedua belah pihak, yang tenaga kerja *outsourcing* sendiri cuma tinggal menjalani pekerjaan.

- b. Tidak jelasnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No : KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dimana dijelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum, yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Permenakertrans ini tidak merinci secara tegas jenis badan hukum apa saja yang diizinkan dalam usaha ini.

B. Saran

1. Harus ada pengawasan dari pemerintah terhadap perusahaan jasa *outsourcing* yang lebih di perketat supaya pekerja *outsourcing* lebih terlindung.
2. Hendaknya PT Cahaya Citra Mulia dan Koperasi Karyawan Avia Jaya segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan membayar kelebihan jam kerja setiap harinya dengan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Untuk menciptakan keteraturan dan keadilan, sebaiknya pemerintah membuat aturan yang tegas mengenai batasan maksimum atas hak dan kewajiban perusahaan penerimaan pekerjaan, termasuk besaran presentasi yang boleh dipotong dari upah pekerja. Dengan demikian, kepentingan pekerja bisa lebih terlindungi, serta pengusaha juga mendapat perlindungan atas kepastian haknya.
4. Supaya terciptanya kepastian hukum, dan perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* diharapkan dijelaskan badan hukum apa yang berhak menjadi perusahaan pemberi kerja sehingga jelas perusahaan apa saja yang dapat menjadi perusahaan pemberi kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, LKIS Yogyakarta, Yogyakarta, 2008.
- Abdul Rachamad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1997.
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999.
- Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004.
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003.
- CST Kansil dan Christine S.T Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997.
- Darji Darmodihardjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- E. Sumaryon, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius, Yogyakarta, 2002.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif: Prinsip-Prinsip Teoritis untuk Mewujudkan Keadilan dalam Hukum dan Politik*, Nusa Media, Bandung, 2008.

- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Imam Sjahputra Tunggal, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009.
- Iman Sjahputra Tunggal, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Jagdish N. Sheth, *7 Tanda Kehancuran Bisnis Sukses: Waspada! Kebiasaan Buruk Pemicu Kebangkrutan Bisnis Anda*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008.
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Introduction To Outsourcing*, Alihdaya Publishing, Jakarta, 2008.
- L. J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008.
- Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, PT Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010.
- R Setiawan, *Pokok-Pokok Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1987.
- Salim. HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999.
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- W. Friedmann, *Teori & Filasafat Hukum: Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum (susunan I)*, Rajawali, Jakarta, 1990.
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, PT. Bale, Bandung, 1986.

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.

_____, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

Jurnal dan Makalah

Tim Pengajar Diklat Kemahiran Hukum Kontrak, *Buku Ajar Diklat Kemahiran Hukum Kontrak*, Universitas Andalas, Padang, 2005

Makalah Zulkarnain Ibrahim, dosen Fakultas Hukum Sriwijaya, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja (Dalam Kajian UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003)*,

Riset PPM Manajemen

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Pemerintah No 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Jamsostek

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No : KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No : KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Website

http://www.fh.unsri.ac.id/old_version/ZulkarnainIbrahim.doc

<http://www.ppm>

Manajemen.ac.id/uploads/dirfile_research/PAPER%20OUTSOURCING%20final.doc



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : HARRY TYAJAYA, SH
TEMPAT/TGL LAHIR : PADANG, 30 SEPTEMBER 1986
NAMA ORANG TUA : MUKHTADIS, BE DAN FERIDA
ALAMAT : KOMPLEK PALAPA SAIYO B14 NO 12 KEC. BATANG ANAI KAB. PADANG PARIAMAN

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD ANGKASA II PADANG	TAHUN 1992-1998
SLTP NEGERI 13 PADANG	TAHUN 1998-2001
SMU NEGERI 7 PADANG	TAHUN 2001-2004
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ANDALAS	TAHUN 2004-2008
PASCASARJANA UNIVERSITAS ANDALAS PROG ILMU HUKUM	TAHUN 2009-2011





KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS ANDALAS

PROGRAM PASCASARJANA

Alamat : Gedung E, Kampus Unand Limau Manis

PO Box.271-PADANG 25163

Telp.0751-71686. Fax.0751-71691 Email: pascasarjanaunand@yahoo.co.id

Nomor : 131/IL.16.S2/PI./2011

Lamp : -

Hal : *Penelitian Instansi*

Padang, 7 April 2011

Kepada Yth.

Sdr. Direktur PT. Angkasa Pura II (Persero)

Cabang Bandara Internasional Minangkabau

di

Padang Pariaman

Dengan hormat, kami sampaikan kepada Saudara bahwa kami bermaksud menugaskan seorang mahasiswa Program Pascasarjana (S2) Universitas Andalas :

Nama : Harry Tyajaya

No. BP : 0921211024

Program Studi : Ilmu Hukum

Untuk melakukan penelitian selama 2 bulan, terhitung mulai bulan April s/d Mei 2011. Pada Lembaga Instansi yang berada dibawah pengawasan Saudara, dalam menyelesaikan studinya pada Program Pascasarjana (S2) Universitas Andalas dengan judul : "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau".

Sehubungan dengan maksud tersebut, kami harapkan Saudara berkenan memberi izin yang bersangkutan untuk **mengumpulkan data**, dalam rangka pelaksanaan penelitiannya.

Demikianlah semoga Saudara berkenan, dan atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

1 Direktur,

Prof. Dr. Ir. H. Novirman Jamarun, M.Sc *H/N*
NIP. 195511061980031001

Tembusan Yth

1. Ketua Program Studi Ilmu Hukum
2. Ketua Komisi Pembimbing
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip



PT ANGKASA PURA II (Persero)
BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

CATATAN TENTANG SURAT

Nomor Surat : 131/H/16/SA/PL/2011
 Diterima tgl : 14-4-2011
 Dajuks. n tgl : 14-4-2011
 Sifat Surat : Sangat Rahasia / Rahasia / Biasa
 Harap Diajukan :
 Nomor Agenda : 024

Disposisi dan Paraf

Agar dijawab / kump
 persewaan
 15/4-11

UNIVERSITAS ANDALAS

Parada Ylh.

- : Kadiv Adm & Komersial
- : Kadiv Pelayanan Operasi
- : Kadiv Teknik
- : Kadin Kepegawaian & Umum
- : Kadin Keuangan & Kapan
- : Kadin Komersial
- : Kadin Akuntansi
- : Kadin Yan Ops LLU
- : Kadin Yan Ops Bandara
- : Kadin PKP - PK
- : Kadin Pengamanan
- : Kadin Teknik Umum/
- : Kadin Teknik Elektronika
- : Kadin Tek Listrik Mekanikal & Peral
- : Kepala Unit Bisnis Gudang Kargo
- : Sekretaris

Disposisi dan Paraf

UNTUK KEDAJAAN BANGSA

Lembar Disposisi ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dan Nomor Surat pada Agenda



PT ANGKASA PURA II (Persero)

Padang Pariaman, 1 Juli 2011

Nomor : 10.10/06/07/2011/001
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth :
DIREKTUR FAKULTAS ILMU HUKUM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI ANDALAS PADANG

Di
PADANG

1. Menunjuk Surat Direktur Fakultas Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Negeri Andalas Padang Nomor. 131/H.16.S2/PL/2011 tanggal 07 April 2010 dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui penelitian mahasiswa saudara yaitu:

Nama : **Harry Tyajaya**
BP / NIM : 0921211024
Program Studi : Ilmu Hukum
Jenjang Program : S2

2. Sehubungan hal tersebut diatas, sebelum melakukan penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan agar melapor kepada Kepala Dinas Kepegawaian & Umum. Setelah selesai melaksanakan penelitian mohon kami mendapatkan hasil penelitiannya.
3. Demikian disampaikan, atas perhatian yang diberikan diucapkan terima kasih.

GENERAL MANAGER

SUMANTRI
ADM & COMM MANAGER

Tembusan yth:
General Manager (sebagai Laporan)

KANTOR CABANG

Bandar Udara Internasional Minangkabau, Ketaping - Padang Pariaman
Telp (0751) 819123, Fax (0751) 819040; Homepage : www.angkasapura2.co.id



PT ANGKASA PURA II (Persero)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 10.10 / 06 / 06 / 2011 *10/4*


Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Divisi Adm & Komersial PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau menerangkan bahwa :

Nama : HARRY TYAJAYA
NO BP : 0921211024
Program Studi : Ilmu Hukum
Universitas : Universitas Andalas Padang

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Minangkabau selama 2 bulan dari bulan April s/d Mei 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

GENERAL MANAGER


SUMANTRI
ADM & COMM MANAGER



KANTOR CABANG

Bandar Udara Internasional Minangkabau, Ketaping - Padang Pariaman
Telp (0751) 819123, Fax (0751) 819040, Homepage : www.angkasapura2.co.id

PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU
DENGAN
KOPKAR AVIA JAYA

Tentang

PENGADAAN JASATENAGA KERJA (OUTSOURCING)
EKS HONORER PROYEK
DI BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Nomor : 03.03/06/03/2011/049
Tanggal : 31 Maret 2011

Perjanjian ini dibuat pada hari ini, Kamis tanggal Tiga Puluh Satu bulan Maret tahun Dua ribu sebelas, oleh dan antara :

- i. **PT. ANGKASA PURA II (Persero)**, berkedudukan di Ketaping, beralamat di Gedung Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili secara sah oleh **H. AGUS KEMAL PRAMAYUDHA**, jabatan **Kepala Cabang PT Angkasa Pura II (Persero)**, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK PERTAMA**.
- ii. **KOPKAR AVIA JAYA**, berkedudukan di Ketaping, Gedung Kantor Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili oleh **H. MIWAN M BUNAY**, jabatan **Ketua KopKar Avia Jaya**, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA (secara bersama-sama) dengan ini terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. bahwa para pihak telah mengadakan perjanjian kerjasama pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek untuk ditugaskan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau.
- b. bahwa berdasarkan kebutuhan PIHAK PERTAMA dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek, para pihak akan melanjutkan perjanjian kerjasama sebagaimana tersebut dalam huruf a di atas;

Page 1 of 8

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

KANTOR CABANG

- c. bahwa PIHAK KEDUA telah mengajukan surat penawaran biaya sebagaimana tertuang dalam surat Penawaran nomor : 16/KOPKAR/III/2011 tanggal 7 Maret 2011, perihal penawaran harga tenaga kerja (outsourcing);
- d. bahwa para pihak telah mengadakan rapat pembahasan pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek yang dituangkan dalam Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi Tenaga Kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03.15/06/03/2011/024 tanggal 14 Maret 2011.

Berdasarkan hal-hal tersebut, PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk mengadakan Perjanjian tentang Pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek dengan syarat-syarat sebagai berikut :

PASAL 1

DASAR/REFERENSI PERJANJIAN

- (1) Kecuali dalam Perjanjian ini ditentukan lain maka semua ketentuan dan peraturan perundangan Indonesia berlaku terhadap Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini dibuat berdasarkan :
 - a. Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi Tenaga Kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03.15/06/03/2011/024 tanggal 14 Maret 2011;
 - b. Surat PIHAK KEDUA Nomor : 16/KOPKAR/III/2011 tanggal 7 Maret 2011 perihal Penawaran Biaya;
 - c. Surat PIHAK PERTAMA Nomor : 03.03/06/03/2011/012 tanggal 3 Maret 2011 perihal Persetujuan Kerjasama Pengadaan Tenaga Kerja (outsourcing);

PASAL 2

LINGKUP PEKERJAAN

- (1) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja (outsourcing) Eks Honorer Proyek sebanyak 7 (tujuh) orang, melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut :
 - 7 (tujuh) orang tenaga setingkat SLTA ditugaskan pada Divisi Adkom, Melaksanakan tugas-tugas administrasi pada lingkungan Divisi Adkom.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

PASAL 3
JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 01 April 2011 dan berakhir pada tanggal 31 Maret 2012
- (2) Dalam hal berakhirnya jangka waktu sebagaimana ayat (1) Pasal ini, maka Perjanjian ini dapat diperpanjang atas kesepakatan PARA PIHAK dalam bentuk Perjanjian baru dan segala persyaratannya akan ditinjau kembali;
- (3) Apabila PARA PIHAK sepakat memperpanjang jangka waktu Perjanjian setelah jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini berakhir, maka sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum berakhirnya Perjanjian ini PARA PIHAK harus telah memulai pembahasan mengenai persyaratan perjanjian yang baru;
- (4) Apabila jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini terlampaui dan PARA PIHAK sepakat memperpanjang Perjanjian ini serta perjanjian yang baru belum dibuat, maka syarat-syarat dan ketentuan dalam perjanjian ini untuk sementara dijadikan dasar melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

PASAL 4
KETENTUAN HARGA

1. PARA PIHAK sepakat dan setuju bahwa harga Pengadaan Tenaga kerja (outsourcing) Eks Honoror Proyek per bulan sebagaimana tersebut diatur dalam pasal 2 Perjanjian ini adalah:
 - 7 (tujuh) orang tenaga setingkat SLTA sebesar Rp. 2.183.562,- (Dua juta seratus delapan puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah) per orang per bulan.
2. Dalam komponen biaya tersebut pada ayat (1) pasal ini sudah termasuk Gaji Pokok, Tunjangan Transportasi, Uang Makan, Tunjangan Hari Raya, Jamsostek, Pakaian Dinas, Biaya Terminasi serta Manajemen Fee 10%.
3. Biaya sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas merupakan harga satuan yang tetap dan pasti (fixed unit price) dan karenanya PIHAK KEDUA tidak dapat mengajukan tambahan harga atau kenaikan biaya. Harga tersebut tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

**PASAL 5
TURAN PEMBAYARAN**

- (1) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 4 (ayat (1) Perjanjian ini, dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bulanan, untuk 1 (satu) bulan yang telah lalu.
- (2) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja (outsourcing) tersebut pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau berdasarkan tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan melampirkan persyaratan dokumen dalam rangkap 3 (tiga) sebagai berikut :
 - a. Berita Acara Pembayaran
 - b. Kwitansi;
 - c. Daftar jumlah tenaga yang dipekerjakan.

**PASAL 6
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA**

- (1) PIHAK PERTAMA berhak menentukan formasi dan penempatan Tenaga Kerja (outsourcing) sesuai kebutuhan PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK PERTAMA berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja (outsourcing) oleh PIHAK KEDUA.
- (3) PIHAK PERTAMA berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh PIHAK KEDUA dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
- (4) PIHAK PERTAMA berhak untuk memberikan tegoran tertulis atas pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja dari PIHAK PERTAMA yang tidak sesuai dengan Perjanjian ini.

**PASAL 7
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA**

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyediakan dalam jumlah yang cukup Tenaga Kerja (outsourcing) sesuai kebutuhan PIHAK PERTAMA berdasarkan Perjanjian ini.
- (2) PIHAK KEDUA wajib menjamin bahwa Tenaga Kerja (outsourcing) yang diserahkan kepada PIHAK PERTAMA adalah tenaga yang berkualitas yang sesuai dengan Perjanjian ini.
- (3) PIHAK KEDUA berhak menerima pembayaran harga sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- (4) PIHAK KEDUA wajib menerima koreksi tagihan oleh PIHAK PERTAMA yang telah disesuaikan dengan semestinya.

PASAL 8 TATA TERTIB

- (1) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan melakukan kegiatan lain di luar yang ditetapkan sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA wajib mentaati segala ketentuan yang ada/akan ada di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini.

PASAL 9 DENDA DAN SANKSI

PIHAK PERTAMA berhak mengenakan sanksi kepada PIHAK KEDUA sebagai berikut:

- a. Apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi/melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini, maka PIHAK PERTAMA akan memberikan tegoran kepada PIHAK KEDUA.
- b. Dalam hal PIHAK KEDUA tidak mengindahkan tegoran tertulis tentang kelalaian atau pelanggaran tersebut pada huruf a Pasal ini, yang telah dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) kali, maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri/membatalkan Perjanjian ini secara sepihak tanpa melalui perantaraan Hakim.

PASAL 10 BERAKHIRNYA PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berakhir apabila :
- a. Jangka waktu perjanjian sebagaimana tersebut dalam pasal 3 ayat (1) Perjanjian ini berakhir;
- b. Diakhiri/dibatalan oleh PIHAK PERTAMA karena terpenuhinya ketentuan Pasal 9 huruf b perjanjian ini.
- (2) Pengakhiran/pembatalan tersebut pada ayat (1) huruf a, dan huruf b dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA dengan surat pemberitahuan kepada PIHAK KEDUA, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sebelum perjanjian diakhiri/dibatalkan;

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- (3) Pengakhiran/pembatalan Perjanjian ini karena alasan-alasan tersebut pada ayat (1) huruf b, tidak mengurangi kewajiban PARA PIHAK sebelum diakhiri/dibatalkannya Perjanjian ini, karenanya PARA PIHAK harus memenuhi kewajibannya;
- (4) Dalam hal Perjanjian ini berakhir atau batal, semua tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian ini;
- (5) Dalam hal batalnya perjanjian ini PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk melepaskan diri dari ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

PASAL 11 FORCE MAJEURE

- (1) Force Majeure adalah hal-hal yang terjadi bukan karena kehendak PARA PIHAK yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan dari Perjanjian ini dan tidak dapat diatasi oleh PARA PIHAK termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, banjir, perang, sabotase, huru-hara akibat politik, pemberontakan dan bencana alam, yang mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak atau bagi PARA PIHAK.
- (2) Apabila terjadi Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut tidak diharuskan kewajibannya dan pihak lainnya tidak dapat menuntut haknya.
- (3) Bila Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut, memberitahukan kepada Pihak lainnya secara tertulis tanggal mulai dan sifatnya, disertai dengan bukti-bukti yang sah dari Pemerintah.
- (4) Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima Pengajuan Force Majeure tersebut pada ayat (3), Pihak lainnya berhak menentukan sikapnya mengenai hal tersebut.
- (5) Force Majeure dimaksud pada ayat (3) tidak dianggap sah bilamana pengajuannya dilakukan lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah terjadinya tersebut.

PASAL 12 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Setiap perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan PARA PIHAK secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Apabila ternyata cara musyawarah dan mufakat tersebut tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk menyerahkan penyelesaian kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) sesuai

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

Peraturan dan atau Prosedure BANI yang setiap keputusannya merupakan keputusan akhir dan mengikat.

- (3) Segala biaya untuk penyelesaian perselisihan oleh BANI merupakan beban dan tanggung jawab PARA PIHAK secara sebanding.

PASAL 13 BEA METERAI DAN PAJAK

- (1) Bea meterai sehubungan dengan perjanjian ini menjadi beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA sepenuhnya.
- (2) Segala Pajak yang ada/timbul setelah Perjanjian ini ditandatangani PARA PIHAK, sepanjang tidak diatur dalam perjanjian ini menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

PASAL 14 PENUTUP

- (1) Setiap perubahan terhadap Perjanjian ini akan dilaksanakan/dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh PARA PIHAK. Perubahan dimaksud merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini ditandatangani oleh PIHAK PIHAK dalam rangkap 2 (dua) dengan meterai cukup serta masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK KEDUA
KOPKAR AVIA JAYA

METERAI TEMPEL
5DE3EAAF591958001
6000

H. MIWAN M BUNAY
Ketua

PIHAK PERTAMA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)

[Signature]

AGUS KEMAL P
General Manager

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA

PT ANGKASA PURA II (Persero)
CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

DENGAN

KOPKAR AVIA JAYA

Tentang

PENGADAAN TENAGA KERJA (OUTSOURCING)
PELAYANAN PARKIR KENDARAAN UMUM & PARKIR INAP
DI BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Nomor : 03.03/06/12/2010/027
Tanggal : 31 Desember 2010

Perjanjian ini dibuat pada hari ini, Jumat tanggal Tiga Puluh Satu bulan Desember tahun Dua Ribu Sepuluh, oleh dan antara :

I. **PT ANGKASA PURA II (Persero)**,
Berkedudukan di Ketaping, beralamat di Gedung Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili secara sah oleh **H. AGUS KEMAL PRAMAYUDHA** jabatan **General Manager** PT Angkasa Pura II (Persero), yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK PERTAMA** -----

II. **KOPKAR AVIA JAYA**,
Berkedudukan di Ketaping, Gedung Kantor Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili oleh **H. MIWAN M BUNAY**, jabatan **Ketua** Kopkar Avis Jaya, yang selanjutnya dalam perjanjian ini disebut : **PIHAK KEDUA**-----

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA (secara bersama – sama) dengan ini terlebih dahulu menerangkan hal – hal sebagai berikut :

a. bahwa para pihak sepakat mengadakan perjanjian kerjasama pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Pelayanan Parkir Kendaraan Umum & Parkir Inap di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau.

b. bahwa berdasarkan kebutuhan PIHAK PERTAMA dalam memenuhi pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Pelayanan Parkir Kendaraan dan Parkir Inap para pihak akan menindaklanjuti dengan perjanjian kerjasama sebagaimana tersebut dalam huruf a diatas.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA.....

Page 1 of 8

KANTOR CABANG

PASAL 2
CAMPUK KEGIATAN

PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan perjanjian kerjasama outsourcing Pelayan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap sebagai pelembagaan sebanyak 19 (Sembilan belas) orang, terdiri dari :

1. 3 (tiga) orang Supervisor
2. 1 (satu) orang Pelaksana Administrasi
3. 4 (empat) orang Pelaksana Penjual Struk
4. 11 (sebelas) orang Pelaksana Operasional

PASAL 3
JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal **01 Januari 2011** dan berakhir pada tanggal **31 Desember 2011**.
- (2) Dalam hal berakhirnya jangka waktu sebagaimana ayat (1) pasal ini, maka Perjanjian ini dapat diperpanjang atas kesepakatan PARA PIHAK dalam bentuk perjanjian baru dan segala persyaratannya akan ditinjau kembali.
- (3) Apabila PARA PIHAK sepakat memperpanjang jangka waktu Perjanjian setelah jangka waktu tersebut pada ayat (1) pasal ini berakhir, maka sekurang - kurangnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum berakhirnya perjanjian ini PARA PIHAK harus telah memulai pembahasan mengenai persyaratan perjanjian yang baru.
- (4) Apabila jangka waktu tersebut pada ayat (1) pasal ini terlampaui dan PARA PIHAK sepakat memperpanjang Perjanjian ini serta perjanjian yang baru belum dibuat, maka syarat - syarat dan ketentuan dalam perjanjian ini untuk sementara dijadikan dasar melaksanakan hak dan kewajiban masing - masing pihak.

PASAL 4
KETENTUAN HARGA

1. PARA PIHAK sepakat dan setuju bahwa harga Pengadaan Tenaga Kerja (outsourcing) Pelayan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap per bulan sebagaimana tersebut diatur dalam pasal 2 Perjanjian ini adalah :

- 1). 3 (tiga) orang Tenaga Supervisor sebesar **Rp. 2.289.437,- / orang / bulan**.
Disetujui oleh PT Angkasa Pura II (Persero) sebesar **Rp. 2.007.562,- / orang / bulan**.

Paraf Page 3 of 8
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

1. 1 (satu) orang tenaga Pelaksana administrasi sebesar **Rp. 2.288.521,-/ orang/ bulan**. Disetujui oleh PT Angkasa Pura II (Persero) sebesar **Rp. 2.006.645,-/ orang/bulan**.
 2. 4 (empat) orang tenaga Pelaksana Penjualan Struk sebesar **Rp. 2.178.521,-/ orang / bulan**. Disetujui oleh PT Angkasa Pura II (Persero) sebesar **Rp. 1.952.562,-/ orang/ bulan**.
 3. 11 (sebelas) orang tenaga Pelaksana Operasional sebesar **Rp. 2.179.437,- /orang/ bulan**. Disetujui oleh PT Angkasa Pura II (Persero) sebesar **Rp. 1.952.562,- / orang / bulan**.
2. Dalam komponen biaya tersebut pada ayat (1) pasal ini sudah termasuk gaji pokok, tunjangan transportasi, uang makan, tunjangan hari raya, jamsostek, pakaian dinas, biaya terminasi serta manajemen fee 10 %.
 3. Biaya sebagaimana tersebut dalam pasal (1) diatas, merupakan harga satuan yang tetap dan pasti (fixed unit price) dan karenanya PIHAK KEDUA tidak dapat mengajukan tambahan harga atau kenaikan biaya. Harga tersebut tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

PASAL 5 ATURAN PEMBAYARAN

- (1) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan pasal 4 ayat 1 perjanjian ini, dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bulanan, untuk 1 (satu) bulan yang telah lalu.
- (2) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja (Outsourcing) tersebut pada ayat 1 dilaksanakan oleh Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau berdasarkan tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan melampirkan persyaratan dokumen dalam rangkap 3 (tiga) sebagai berikut :
 - a. Berita Acara Pemeriksaan & Serah Terima Pekerjaan
 - b. Kwitansi
 - c. Daftar jumlah tenaga yang dippekerjakan

PASAL 6 HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) PIHAK PERTAMA, berhak mendapatkan kegiatan jasa Pelayanan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap dari PIHAK KEDUA.

Page 4 of 8

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- (1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan dan mematuhi arahan yang diberikan oleh Penanggung Jawab Jasa Kegiatan Pelayanan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap yang ditunjuk oleh PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA berhak menerima pembayaran harga sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam Perjanjian ini dari PIHAK PERTAMA.
- (3) PIHAK PERTAMA berhak untuk memperhitungkan jumlah pembayaran dengan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Petugas yang melaksanakan kegiatan jasa Pelayanan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap dari PIHAK KEDUA.
- (4) PIHAK PERTAMA berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh PIHAK KEDUA dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
- (5) PIHAK PERTAMA berhak untuk memberikan teguran tertulis kepada PIHAK KEDUA atas pelanggaran ketentuan disiplin serta kegiatan lainnya yang tidak sesuai dengan perjanjian ini.

PASAL 7 HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyediakan jasa kegiatan untuk Pelayanan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap untuk PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan dan mematuhi arahan yang diberikan oleh Penanggung Jawab jasa untuk kegiatan Pelayanan Parkir Kendaraan Umum dan Parkir Inap yang ditunjuk oleh PIHAK PERTAMA.
- (3) PIHAK KEDUA berhak menerima pembayaran harga sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini dari PIHAK PERTAMA.
- (4) PIHAK KEDUA wajib menerima jumlah perhitungan pembayaran atas sanksi yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA akibat dari pelanggaran ketentuan disiplin yang dilakukan oleh petugas yang melaksanakan kegiatan jasa pelayanan parkir kendaraan umum dan parkir inap dari PIHAK KEDUA.
- (5) PIHAK KEDUA wajib menerima koreksi tagihan oleh PIHAK PERTAMA yang telah disesuaikan dengan mestinya.

- (2) Pengakhiran / pembatalan tersebut pada ayat 1 huruf a, dan huruf b dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA dengan surat pemberitahuan kepada PIHAK KEDUA, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sebelum perjanjian ini diakhiri / dibatalkan.
- (3) Pengakhiran / pembatalan Perjanjian ini karena alasan – alasan tersebut pada ayat 1 huruf b, tidak mengurangi kewajiban PARA PIHAK sebelum diakhiri / dibatalkannya perjanjian ini, karenanya PARA PIHAK harus memenuhi kewajibannya.
- (4) Dalam hal Perjanjian ini berakhir atau batal, semua tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian ini.
- (5) Dalam hal batalnya perjanjian ini PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk melepaskan diri dari ketentuan – ketentuan yang tercantum dalam pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

PASAL 11 FORCE MAJEURE

- (1) Force Majeure adalah hal – hal yang terjadi bukan karena kehendak PARA PIHAK yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan dari perjanjian ini dan tidak dapat dibatasi oleh PARA PIHAK termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, banjir, perang, sabotase, huru – hara akibat politik, pemberontakan dan bencana alam, yang mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak atau bagi PARA PIHAK.
- (2) Apabila terjadi Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut tidak diharuskan kewajibannya dan pihak lainnya tidak dapat menuntut haknya.
- (3) Bila Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut, memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis tanggal mulai dan sifatnya, disertai dengan bukti – bukti yang sah dari pemerintah.
- (4) Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima Pengajuan Force Majeure tersebut pada ayat 3, pihak lainnya berhak menentukan sikapnya mengenai hal tersebut.
- (5) Force Majeure dimaksud pada ayat 3 tidak dianggap sah bilamana pengajuannya dilakukan lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah terjadinya tersebut.

PASAL 12 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Setiap perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan PARA PIHAK secara musyawarah dan mufakat.

Page 7 of 8

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

... dan mufakat tidak berhasil dicapai kata sepakat,
... untuk menyerahkan penyelesaiannya kepada
... (BANI) sesuai Peraturan dan atau prosedur
... merupakan keputusan akhir dan mengikat.

... perselisihan oleh BANI merupakan beban dan
... sebanding.

PASAL 13
TAK MATERAI DAN PAJAK

... menjadi beban dan tanggung jawab
... tanggung jawab

... setelah Perjanjian ini ditandatangani PARA PIHAK,
... Perjanjian ini menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

PASAL 14
PENUTUP

... akan dilaksanakan / dituangkan secara
... dan ditandatangani oleh PARA PIHAK. Perubahan dimaksud merupakan
... dengan perjanjian ini.

... dalam rangkap 2 (dua) dengan
... masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.



...
...
...

PIHAK PERTAMA
PT ANGKASA PURA II (Persero)

Agus Kemal P

AGUS KEMAL P
General Manager

PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU
DENGAN
KOPKAR AVIA JAYA

Tentang

PENGADAAN JASA TENAGA KERJA (OUTSOURCING)
PELAYANAN INFORMASI BANDARA
DI BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Nomor : 03.03/06/02/2011/003
Tanggal : 1 Februari 2011

Perjanjian ini dibuat pada hari ini, Selasa tanggal Satu bulan Februari tahun Dua ribu
sebelas, oleh dan antara :

- i. **PT ANGKASA PURA II (PERSERO)**,
berkedudukan di Ketaping, beralamat di Gedung Kantor Cabang PT Angkasa
Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili
secara sah oleh **H. AGUS KEMAL PRAMAYUDHA**, jabatan **Kepala Cabang PT
Angkasa Pura II (Persero)**, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini
disebut : **PIHAK PERTAMA**.
- ii. **KOPKAR AVIA JAYA**,
berkedudukan di / Ketaping, Gedung Kantor Bandar Udara Internasional
Minangkabau, dalam hal ini diwakili oleh **H. MIWAN M BUNAY**, jabatan **Ketua
KopKar Avia Jaya**, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut :
PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA (secara bersama-sama) dengan ini terlebih
dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. bahwa para pihak telah mengadakan perjanjian kerjasama pengadaan tenaga
kerja (outsourcing) untuk ditugaskan pada Dinas Yan OpsBand (Informasi) PT.
Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau.
- b. bahwa berdasarkan kebutuhan PIHAK PERTAMA dalam memenuhi kebutuhan
tenaga kerja (outsourcing) Informasi, para pihak akan melanjutkan perjanjian
kerjasama sebagaimana tersebut dalam huruf a di atas;

Page 1 of 8

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

KANTOR CABANG

Bandar Udara Internasional Minangkabau, Ketaping - Padang Pariaman
Telp (0751) 819125 Fax (0751) 819040; Homepage : www.angkasapura2.co.id

- c. bahwa PIHAK KEDUA telah mengajukan surat penawaran biaya sebagaimana tertuang dalam surat Penawaran nomor : 04/KOPKAR/II/2011 tanggal 14 Januari 2011, perihal penawaran harga tenaga kerja (outsourcing);
- d. bahwa para pihak telah mengadakan rapat pembahasan pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Informasi yang dituangkan dalam Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi Tenaga Kerja (outsourcing) Informasi Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03.15/06/01/2011/022 tanggal 17 Januari 2011

Berdasarkan hal-hal tersebut, PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk mengadakan Perjanjian tentang Pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Informasi dengan syarat-syarat sebagai berikut :

PASAL 1
DASAR/REFERENSI PERJANJIAN

- (1) Kecuali dalam Perjanjian ini ditentukan lain maka semua ketentuan dan peraturan perundangan Indonesia berlaku terhadap Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini dibuat berdasarkan :
- a. Surat PIHAK KEDUA Nomor : 166/KOPKAR/ XII/2010 tanggal 08 Desember 2010 perihal Permohonan Perpanjangan Perjanjian Kerjasama
 - b. Risalah Rapat tanggal 12 Januari 2011 tentang Pembahasan Pengadaan Tenaga Outsourcing Informasi.
 - c. Surat PIHAK PERTAMA Nomor : 03.03/00/12/2010/025 tanggal 14 Desember 2010 perihal Perpanjangan kontrak pengadaan jasa outsourcing;
 - d. Surat PIHAK KEDUA Nomor : 04/KOPKAR/II/2011 tanggal 14 Januari 2011 perihal Penawaran Biaya;
 - e. Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi Tenaga Kerja (outsourcing) Informasi Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03.05/06/01/2011/022 tanggal 17 Januari 2011

PASAL 2
LINGKUP PEKERJAAN

- (1) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja (outsourcing) Informasi sebanyak 8 (delapan) orang, melaksanakan tugas-tugas informasi dan memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

1. Tugas Tenaga Informasi :

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- a. Melaksanakan tugas sebagai Pelayanan Informasi, sebagaimana diatur oleh Dinas Yan Ops Band;
- b. Bertanggungjawab atas pelayanan Informasi di Terminal Bandara;
- c. Melaksanakan tugas sebagai Pelayanan Informasi Bandara yang diperintahkan oleh atasan.

2. Persyaratan Tenaga Informasi :

- a. Pendidikan D III/B.Inggris;
- b. Memiliki pengalaman dibidang Informasi minimal 2 tahun;
- c. Persyaratan lain yang telah ditentukan oleh PIHAK PERTAMA.

- (2) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja (outsourcing) Informasi untuk melaksanakan tugas pelayanan Informasi sebagaimana diatur oleh Dinas Yan OpsBand.

PASAL 3 JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal **01 Februari 2011** dan berakhir/pada tanggal **31 Januari 2012**
- (2) Dalam hal berakhirnya jangka waktu sebagaimana ayat (1) Pasal ini, maka Perjanjian ini dapat diperpanjang atas kesepakatan PARA PIHAK dalam bentuk Perjanjian baru dan segala persyaratannya akan ditinjau kembali;
- (3) Apabila PARA PIHAK sepakat memperpanjang jangka waktu Perjanjian setelah jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini berakhir, maka sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum berakhirnya Perjanjian ini PARA PIHAK harus telah memulai pembahasan mengenai persyaratan perjanjian yang baru;
- (4) Apabila jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini terlampaui dan PARA PIHAK sepakat memperpanjang Perjanjian ini serta perjanjian yang baru belum dibuat, maka syarat-syarat dan ketentuan dalam perjanjian ini untuk sementara dijadikan dasar melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

PASAL 4 KETENTUAN HARGA

1. PARA PIHAK sepakat dan setuju bahwa harga Pengadaan Tenaga kerja (outsourcing) Pelayanan Informasi Bandara per bulan sebagaimana tersebut dalam Pasal 2 Perjanjian ini adalah sebesar **Rp. 1.942.794,-** (Satu juta Sembilan ratus empat puluh, dua ribu tujuh ratus Sembilan puluh empat rupiah) per orang per bulan.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

2. Dalam komponen biaya tersebut pada ayat (1) pasal ini sudah termasuk Gaji Pokok, Tunjangan Transportasi, Uang Makan, Tunjangan Hari Raya, Jamsostek, Pakaian Dinas, Biaya Terminasi serta Manajemen Fee 10%.
3. Biaya sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas merupakan harga satuan yang tetap dan pasti (fixed unit price) dan karenanya PIHAK KEDUA tidak dapat mengajukan tambahan harga atau kenaikan biaya. Harga tersebut tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

PASAL 5 ATURAN PEMBAYARAN

- (1) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 4 (ayat (1) Perjanjian ini, dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bulanan, untuk 1 (satu) bulan yang telah lalu.
- (2) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja (outsourcing) tersebut pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau berdasarkan tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan melampirkan persyaratan dokumen dalam rangkap 3 (tiga) sebagai berikut:
 - a. Berita Acara Pembayaran
 - b. Kwitansi;
 - c. Daftar jumlah tenaga yang dipekerjakan.

PASAL 6 HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) PIHAK PERTAMA berhak menentukan formasi dan penempatan Tenaga Kerja (outsourcing) atau akan diatur oleh Dinas Yan OpsBand.
- (2) PIHAK PERTAMA berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja (outsourcing) oleh PIHAK KEDUA.
- (3) PIHAK PERTAMA berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh PIHAK KEDUA dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
- (4) PIHAK PERTAMA berhak untuk memberikan tegoran tertulis atas pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja dari PIHAK PERTAMA yang tidak sesuai dengan Perjanjian ini.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

PASAL 7
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyediakan dalam jumlah yang cukup Tenaga Kerja (outsourcing) sesuai kebutuhan PIHAK PERTAMA berdasarkan Perjanjian ini.
- (2) PIHAK KEDUA wajib menjamin bahwa Tenaga Kerja (outsourcing) yang diserahkan kepada PIHAK PERTAMA adalah tenaga yang berkualitas yang sesuai dengan Perjanjian ini.
- (3) PIHAK KEDUA berhak menerima pembayaran harga sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini.
- (4) PIHAK KEDUA wajib menerima koreksi tagihan oleh PIHAK PERTAMA yang telah disesuaikan dengan semestinya.

PASAL 8
TATA TERTIB

- (1) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan melakukan kegiatan lain di luar yang ditetapkan sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA wajib mentaati segala ketentuan yang ada/akan ada di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini.

PASAL 9
DENDA DAN SANKSI

PIHAK PERTAMA berhak mengenakan sanksi kepada PIHAK KEDUA sebagai berikut:

- a. Apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi/melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini, maka PIHAK PERTAMA akan memberikan tegoran kepada PIHAK KEDUA.
- b. Dalam hal PIHAK KEDUA tidak mengindahkan tegoran tertulis tentang kelalaian atau pelanggaran tersebut pada huruf a Pasal ini, yang telah dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) kali, maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri/membatalkan Perjanjian ini secara sepihak tanpa melalui perantaraan Hakim.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

**PASAL 10
BERAKHIRNYA PERJANJIAN**

- (1) Perjanjian ini berakhir apabila :
 - a. Jangka waktu perjanjian sebagaimana tersebut dalam pasal 3 ayat (1) Perjanjian ini berakhir;
 - b. Diakhiri/dibatalkan oleh PIHAK PERTAMA karena terpenuhinya ketentuan Pasal 9 huruf b perjanjian ini.
- (2) Pengakhiran/pembatalan tersebut pada ayat (1) huruf a, dan huruf b dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA dengan surat pemberitahuan kepada PIHAK KEDUA, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sebelum perjanjian diakhiri/dibatalkan;
- (3) Pengakhiran/pembatalan Perjanjian ini karena alasan-alasan tersebut pada ayat (1) huruf b, tidak mengurangi kewajiban PARA PIHAK sebelum diakhiri/dibatalkannya Perjanjian ini, karenanya PARA PIHAK harus memenuhi kewajibannya;
- (4) Dalam hal Perjanjian ini berakhir atau batal, semua tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian ini;
- (5) Dalam hal batalnya perjanjian ini PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk melepaskan diri dari ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

**PASAL 11
FORCE MAJEURE**

- (1) Force Majeure adalah hal-hal yang terjadi bukan karena kehendak PARA PIHAK yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan dari Perjanjian ini dan tidak dapat diatasi oleh PARA PIHAK termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, banjir, perang, sabotase, huru-hara akibat politik, pemberontakan dan bencana alam, yang mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak atau bagi PARA PIHAK.
- (2) Apabila terjadi Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut tidak diharuskan kewajibannya dan pihak lainnya tidak dapat menuntut haknya.
- (3) Bila Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut, memberitahukan kepada Pihak lainnya secara tertulis tanggal mulai dan sifatnya, disertai dengan bukti-bukti yang sah dari Pemerintah.
- (4) Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima Pengajuan Force Majeure tersebut pada ayat (3), Pihak lainnya berhak menentukan sikapnya mengenai hal tersebut.

- (5) Force Majeure dimaksud pada ayat (3) tidak dianggap sah bilamana pengajuannya dilakukan lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah terjadinya tersebut.

PASAL 12 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Setiap perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan PARA PIHAK secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Apabila ternyata cara musyawarah dan mufakat tersebut tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk menyerahkan penyelesaian kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) sesuai Peraturan dan atau Prosedure BANI yang setiap keputusannya merupakan keputusan akhir dan mengikat.
- (3) Segala biaya untuk penyelesaian perselisihan oleh BANI merupakan beban dan tanggung jawab PARA PIHAK secara sebanding.

PASAL 13 BEA METERAI DAN PAJAK

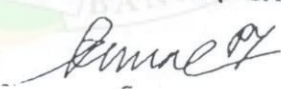
- (1) Bea meterai sehubungan dengan perjanjian ini menjadi beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA sepenuhnya.
- (2) Segala Pajak yang ada/timbul setelah Perjanjian ini ditandatangani PARA PIHAK, sepanjang tidak diatur dalam perjanjian ini menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

PASAL 14 PENUTUP

- (1) Setiap perubahan terhadap Perjanjian ini akan dilaksanakan/dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh PARA PIHAK. Perubahan dimaksud merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini ditandatangani oleh PIHAK PIHAK dalam rangkap 2 (dua) dengan meterai cukup serta masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

METERAI TEMPEL
E43D2AAF584034510
6000
PIHAK KEDUA
KARAWIA JAYA
H. MIWAN M. BUNAY
Ketua

PIHAK PERTAMA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)


AGUS KEMAL P
General Manager

PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU
DENGAN
KOPKAR AVIA JAYA

Tentang

PENGADAAN TENAGA KERJA
DINAS TEKNIK UMUM (OUTSOURCING)
BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Nomor : 03.03/06/02/2011/004
Tanggal : 1 Februari 2011

Perjanjian ini dibuat pada hari ini, Selasa tanggal Satu bulan Februari tahun Dua Ribu Sebelas, oleh dan antara :

- I. **PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)**,
berkedudukan di Ketaping, beralamat di Gedung Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili secara sah oleh **H. AGIIS KEMAL PRAMAYUDHA**, jabatan **General Manager** PT (Persero) Angkasa Pura II, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK PERTAMA**.
- II. **KOPKAR AVIA JAYA**,
berkedudukan di Ketaping, Gedung Kantor Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili oleh **H. MIWAN M BUNAY** jabatan **Ketua** KopKar Avia Jaya, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA (secara bersama-sama disebut " Para Pihak") dengan ini terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. bahwa para pihak sepakat mengadakan perjanjian kerjasama pengadaan tenaga kerja (outsourcing) untuk ditugaskan pada Dinas Teknik Umum PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau.
- b. bahwa PIHAK KEDUA telah mengajukan surat penawaran biaya sebagaimana tertuang dalam surat Penawaran nomor : 03/KOPKAR/II/2011 tanggal 14 Januari 2011, perihal penawaran harga teraga kerja;

Paraf
PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

KANTOR CABANG

- c. bahwa para pihak telah mengadakan rapat pembahasan pengadaan tenaga kerja (outsourcing) Dinas Teknik Umum yang dituangkan dalam Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03-15/06/01/2011-023 tanggal 17 Januari 2011.
- d. Berdasarkan hal-hal tersebut, PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk mengadakan Perjanjian tentang Pengadaan tenaga kerja (outsourcing) untuk ditugaskan pada Dinas Teknik Umum PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau dengan syarat-syarat sebagai berikut :

PASAL 1 DASAR/REFERENSI PERJANJIAN

- (1) Kecuali dalam Perjanjian ini ditentukan lain maka semua ketentuan dan peraturan perundangan Indonesia berlaku terhadap Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini dibuat berdasarkan :
- Surat PIHAK KEDUA Nomor : 167/KOPKAR/XII/2010 tanggal 8 Desember 2010 perihal Permohonan Perpanjangan Perjanjian Kerjasama;
 - Risalah Rapat tanggal 12 Januari 2011 tentang Pembahasan Pengadaan Tenaga Kerja (outsourcing) Dinas Teknik Umum
 - Surat PIHAK PERTAMA Nomor : 03.03/00/12/2010/025 tanggal 14 Desember 2010 perihal Persetujuan Kerjasama;
 - Surat PIHAK KEDUA Nomor : 03/KOPKAR/I/2011 tanggal 14 Januari 2011 perihal Penawaran Biaya;
 - Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi Tenaga Kerja (outsourcing) Dinas Teknik Umum PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03-15/06/01/2011-023 tanggal 17 Januari 2011

PASAL 2 LINGKUP PEKERJAAN

- (1) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja (outsourcing) Dinas Teknik Umum sebanyak 4 (empat) orang, yang pelaksanaan tugas-tugasnya diatur dan diserahkan sepenuhnya kepada Kepala Divisi Teknik qq. Kepala Dinas Teknik Umum.
- (2) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang akan diatur oleh Kepala Divisi Teknik qq. Kepala Dinas Teknik Umum;

PASAL 3
JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 01 Februari 2011 dan berakhir pada tanggal 31 Januari 2012;
- (2) Dalam hal berakhirnya jangka waktu sebagaimana ayat (1) Pasal ini, maka Perjanjian ini dapat diperpanjang atas kesepakatan PARA PIHAK dalam bentuk Perjanjian baru dan segala persyaratannya akan ditinjau kembali;
- (3) Apabila PARA PIHAK sepakat memperpanjang jangka waktu Perjanjian setelah jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini berakhir, maka sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum berakhirnya Perjanjian ini PARA PIHAK harus telah memulai pembahasan mengenai persyaratan perjanjian yang baru;
- (4) Apabila jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini terlampaui dan PARA PIHAK sepakat memperpanjang Perjanjian ini serta perjanjian yang baru belum dibuat, maka syarat-syarat dan ketentuan dalam perjanjian ini untuk sementara dijadikan dasar melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

PASAL 4
KETENTUAN HARGA

- (1) PARA PIHAK sepakat dan setuju bahwa harga Pengadaan Tenaga kerja (outsourcing) Dinas Teknik Umum per bulan sebagaimana tersebut dalam Pasal 2 Perjanjian ini adalah sebagai berikut :
 - Tenaga outsourcing Dinas Teknik Umum : Rp. 2.028.920,- per bulan per orang
(Dua juta dua puluh delapan ribu Sembilan ratus dua puluh rupiah.)
- (2) Dalam komponen biaya tersebut pada ayat (1) pasal ini sudah termasuk Gaji Pokok, Uang Makan, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Hari Raya, Pakaian & Sepatu Dinas, Jamsostek, Terminasi serta Manajemen Fee 10%.
- (3) Biaya sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas merupakan harga satuan yang tetap dan pasti (fixed unit price) dan karenanya PIHAK KEDUA tidak dapat mengajukan tambahan harga atau kenaikan biaya. Harga tersebut tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

PASAL 5
ATURAN PEMBAYARAN

- (1) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) Perjanjian ini, dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bulanan, untuk 1 (satu) bulan yang telah lalu.
- (2) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja tersebut pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau berdasarkan tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan melampirkan persyaratan dokumen dalam rangkap 3 (tiga) sebagai berikut:
 - a. Berita Acara Pembayaran
 - b. Kwitansi;
 - c. Daftar jumlah tenaga yang dipekerjakan.

PASAL 6
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) PIHAK PERTAMA berhak menentukan formasi dan penempatan Tenaga Kerja atau akan diatur oleh Dinas Teknik Umum.
- (2) PIHAK PERTAMA berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja oleh PIHAK KEDUA.
- (3) PIHAK PERTAMA berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh PIHAK KEDUA dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
- (4) PIHAK PERTAMA berhak untuk memberikan tegoran tertulis atas pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja dari PIHAK PERTAMA yang tidak sesuai dengan Perjanjian ini.

PASAL 7
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyediakan dalam jumlah yang cukup Tenaga Kerja sesuai kebutuhan PIHAK PERTAMA berdasarkan Perjanjian ini.
- (2) PIHAK KEDUA wajib menjamin bahwa Tenaga Kerja yang diserahkan kepada PIHAK PERTAMA adalah tenaga yang berkualitas yang sesuai dengan Perjanjian ini.

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- (3) PIHAK KEDUA berhak menerima pembayaran harga sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini.
- (4) PIHAK KEDUA wajib menerima koreksi tagihan oleh PIHAK PERTAMA yang telah disesuaikan dengan semestinya.

PASAL 8 TATA TERTIB

- (1) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan melakukan kegiatan lain di luar yang ditetapkan sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA wajib mentaati segala ketentuan yang ada/akan ada di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini.

PASAL 9 DENDA DAN SANKSI

PIHAK PERTAMA berhak mengenakan sanksi kepada PIHAK KEDUA sebagai berikut:

- a. Apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi/melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini, maka PIHAK PERTAMA akan memberikan tegoran kepada PIHAK KEDUA.
- b. Dalam hal PIHAK KEDUA tidak mengindahkan tegoran tertulis tentang kelalaian atau pelanggaran tersebut pada huruf a Pasal ini, yang telah dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) kali, maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri/membatalkan Perjanjian ini secara sepihak tanpa melalui perantaraan Hakim.

PASAL 10 BERAKHIRNYA PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berakhir apabila :
 - a. Jangka waktu perjanjian sebagaimana tersebut dalam pasal 3 ayat (1) Perjanjian ini berakhir;
 - b. Diakhiri/dibatalan oleh PIHAK PERTAMA karena terpenuhinya ketentuan Pasal 9 huruf b perjanjian ini.
- (2) Pengakhiran/pembatalan tersebut pada ayat (1) huruf a, dan huruf b dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA dengan surat pemberitahuan kepada PIHAK KEDUA, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sebelum perjanjian diakhiri/dibatalkan;

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- (3) Pengakhiran/pembatalan Perjanjian ini karena alasan-alasan tersebut pada ayat (1) huruf b, tidak mengurangi kewajiban PARA PIHAK sebelum diakhiri/dibatalkannya Perjanjian ini, karenanya PARA PIHAK harus memenuhi kewajibannya;
- (4) Dalam hal Perjanjian ini berakhir atau batal, semua tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian ini;
- (5) Dalam hal batalnya perjanjian ini PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk melepaskan diri dari ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

UNIVERSITAS ANDALAS

PASAL 11 FORCE MAJEURE

- (1) Force Majeure adalah hal-hal yang terjadi bukan karena kehendak PARA PIHAK yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan dari Perjanjian ini dan tidak dapat diatasi oleh PARA PIHAK termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, banjir, perang, sabotase, huru-hara akibat politik, pemberontakan dan bencana alam, yang mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak atau bagi PARA PIHAK.
- (2) Apabila terjadi Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut tidak diharuskan kewajibannya dan pihak lainnya tidak dapat menuntut haknya.
- (3) Bila Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut, memberitahukan kepada Pihak lainnya secara tertulis tanggal mulai dan sifatnya, disertai dengan bukti-bukti yang sah dari Pemerintah.
- (4) Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima Pengajuan Force Majeure tersebut pada ayat (3), Pihak lainnya berhak menentukan sikapnya mengenai hal tersebut.
- (5) Force Majeure dimaksud pada ayat (3) tidak dianggap sah bilamana pengajuannya dilakukan lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah terjadinya tersebut.

PASAL 12 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Setiap perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan PARA PIHAK secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Apabila ternyata cara musyawarah dan mufakat tersebut tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk menyerahkan

penyelesaian kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) sesuai Peraturan dan atau Prosedure BANI yang setiap keputusannya merupakan keputusan akhir dan mengikat.

- (3) Segala biaya untuk penyelesaian perselisihan oleh BANI merupakan beban dan tanggung jawab PARA PIHAK secara sebanding.

PASAL 13 BEA METERAI DAN PAJAK

- (1) Bea meterai sehubungan dengan perjanjian ini menjadi beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA sepenuhnya.
- (2) Segala Pajak yang ada/timbul setelah Perjanjian ini ditandatangani PARA PIHAK, sepanjang tidak diatur dalam perjanjian ini menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

PASAL 14 PENUTUP

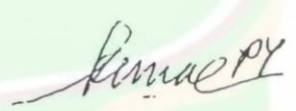
- (1) Setiap perubahan terhadap Perjanjian ini akan dilaksanakan/dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh PARA PIHAK. Perubahan dimaksud merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini ditandatangani oleh PIHAK PIHAK dalam rangkap 2 (dua) dengan meterai cukup serta masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK KEDUA
KOPKAR AVIA JAYA

PIHAK PERTAMA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)



H. MIWAN M BUNAY
Ketua


H. AGUS KEMAL P
General Manager

**BERITA ACARA
HASIL RAPAT NEGOSIASI
PENGADAAN TENAGA KERJA
(OUTSOURCING) DINAS TEKNIK UMUM
KANTOR CABANG PT ANGKASA PURA II (Persero)
BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU**
Nomor : 03-15/06/01/2011- 023

Pada hari ini **Senin** tanggal **Tujuh belas** bulan **Januari** tahun **Dua Ribu Sebelas**, antara PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau dengan KopKar Avia Jaya mengadakan rapat dalam rangka kerja sama Penyediaan Tenaga Kerja (outsourcing) Dinas Teknik Umum;

Sebagai dasar rapat tersebut adalah :

1. Keputusan Direksi Nomor : Kep.390/PL.10/AP II-2001 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Kep. 137.2/PL.10/AP II-2004;
2. Surat EVP OF PERSONNEL AND GENERAL AFFAIRS Nomor : 03.03/00/12/2010/025 tanggal 14 Desember 2010 Perihal Perpanjangan Kontrak Pengadaan Jasa Outsourcing
3. Surat KopKar Avia Jaya Nomor : 03/KOPKAR/I/2011 tanggal 14 Januari 2011 Perihal Penawaran Biaya.

Hasil Rapat

1. Biaya Pengadaan Tenaga Kerja akan menggunakan anggaran RKAP tahun 2011;
2. Harga / biaya Tenaga Kerja yang ditawarkan oleh KopKar Avia Jaya adalah sebagai berikut :

Harga Penawaran

Tenaga Kerja Dinas Teknik Umum : **Rp. 2.308.372,- / orang / bulan**

Harga Negosiasi

Tenaga Kerja Dinas Teknik Umum : **Rp. 2.028.920,- / orang / bulan**

3. Dalam komponen biaya tersebut sudah termasuk gaji pokok, tunjangan transportasi, uang makan, tunjangan hari raya, Pakaian Dinas, Terminasi dan Jamsostek dengan rincian sebagaimana terlampir.

KANTOR CABANG

4. Apabila terdapat biaya lembur, akan dibayarkan terlebih dahulu oleh KopKar Avia Jaya kemudian ditagihkan kepada PT. AP II. Besaran premi lembur menggunakan standar premi lembur yang berlaku saat ini dan akan diatur oleh Dinas Teknik Umum.

Demikian Berita Acara Negosiasi ini kami buat untuk dijadikan pedoman sebagaimana mestinya.

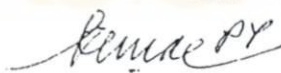
PT ANGKASA PURA II (Persero)

KOPKAR AVIA JAYA

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. <u>SUMANTRI, Amd</u>
Kadiv Adkom | () | 1. <u>H. MI'WAN M. BUNAY</u>
Ketua | () |
| 2. <u>H. TAUFIK</u>
Kadiv Teknik | () | 2. <u>Drs. BUSRI TANJUNG</u>
Wakil Ketua | () |
| 3. <u>HASTURMAN</u>
Kadiv Operasi | () | 3. <u>PRIMA ANDRI</u>
Sekretaris I | () |
| 4. <u>AGUSTIAWARMAN</u>
Kadin Teknik Umum | () | 4. <u>DENNY PEMARA, ST</u>
Sekretaris II | () |
| 5. <u>JAFRIZAL, SE</u>
Kadin Kepeg & Umum | () | 5. <u>UNTUNG DJUZA, M, SE</u>
Bendahara | () |
| 6. <u>FIRMAN ERI, SE</u>
Kadin Keuangan | () | | |

Mengetahui :

GENERAL MANAGER



H. AGUS KEMAL P

HASIL NEGOSIASI ATAS PENAWARAN BIAYA
 TENAGA KERJA OUTSOURCING DINASTEKNIK UMUM
 PT. ANGKASA PURA II (Persero)
 BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU TAHUN 2011

NO	KOMPONEN	BIAYA / ORANG / BULAN		KETERANGAN
		Outsourcing Teknk Umum / SLTA	Outsourcing Teknik Umum / SLTA	
		PENAWARAN	NEGO	
1	UPAH POKOK	1.050.000	940.000	
2	UANG MAKAN	330.000	327.750	
3	UANG TRANSPORT	330.000	230.000	
4	TAKE HOME PAY	1.710.000	1.497.750	
5	PAKAIAN DINAS (2 Stell / thn) + Sepatu (1 pasang/thn)	85.000	75.000	
6	JAMSOSTEK (12.24 % x Upah Pokok)	128.520	115.056	
7	THR (Upah Pokok : 12)	87.500	78.333	
8	JASA PRODUKSI	-	-	
9	BIAYA TERMINASI (upah Pokok : 12)	87.500	78.333	
	TOTAL I	2.098.520	1.844.473	
	MANAJEMEN FEE 10 %	209.852	184.447	
	TOTAL BIAYA	2.308.372	2.028.920	

Keterangan :

- 1 Biaya tersebut di atas belum termasuk PPN
- 2 Pas Bandara akan diberikan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) Cab. BIM



Padang Pariaman, 17 Januari 2011

Mengetahui :
 AN. GENERAL MANAGER

(Signature)
SUMANTRI, Amd
 Kadiv Adm & Komersial



PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU
DENGAN
KOPKAR AVIA JAYA

Tentang

PENGADAAN JASA TENAGA KERJA
PENGAMANAN DAN KEBERSIHAN GEDUNG VHF – ER
DI GUNUNG SINGGALANG

Nomor : 03.03/06/02/2011/035
Tanggal : 28 Februari 2011

Perjanjian ini dibuat pada hari ini, **Senin tanggal Dua Puluh Delapan** bulan **Februari** tahun **Dua Ribu Sebelas**, oleh dan antara :

- I. **PT ANGKASA PURA II (PERSERO)**,
berkedudukan di Ketaping, beralamat di Gedung Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili secara sah oleh **H. AGUS KEMAL PRAMAYUDHA**, jabatan **General Manager** PT Angkasa Pura II (Persero), yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK PERTAMA**.
- II. **KOPKAR AVIA JAYA**,
berkedudukan di Ketaping, Gedung Kantor Bandar Udara Internasional Minangkabau, dalam hal ini diwakili oleh **H. MIWAN M BUNAY**, jabatan **Ketua KopKar Avia Jaya**, yang selanjutnya dalam perjanjian kerjasama ini disebut : **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA (secara bersama-sama disebut " Para Pihak") dengan ini terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. bahwa para pihak telah mengadakan perjanjian kerjasama pengadaan tenaga kerja (outsourcing) untuk ditugaskan sebagai Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang, Bandara Internasional Minangkabau.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

- b. bahwa PIHAK KEDUA telah mengajukan surat penawaran biaya sebagaimana tertuang dalam surat Penawaran nomor : 10/KOPKAR/II/2011 tanggal 7 Februari 2011, perihal penawaran harga tenaga kerja;
- c. bahwa para pihak telah mengadakan rapat pembahasan pengadaan tenaga kerja Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang yang dituangkan dalam Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor 03.15/06/02/2011/028 tanggal 21 Februari 2011.

Berdasarkan hal-hal tersebut, PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk mengadakan Perjanjian tentang Pengadaan tenaga kerja Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER Di Gunung Singgalang dengan syarat-syarat sebagai berikut :

UNIVERSITAS ANDALAS

PASAL 1 DASAR/REFERENSI PERJANJIAN

- (1) Kecuali dalam Perjanjian ini ditentukan lain maka semua ketentuan dan peraturan perundangan Indonesia berlaku terhadap Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini dibuat berdasarkan :
 - a. Surat PIHAK PERTAMA Nomor : 03.03/00/12/2010/025 tanggal 14 Desember 2010 perihal Perpanjangan kontrak pengadaan jasa outsourcing
 - b. Surat PIHAK KEDUA Nomor : 10 /KOPKAR/II/2011 tanggal 7 Februari 2011 perihal Penawaran Biaya;
 - c. Berita Acara Hasil Rapat Negosiasi Tenaga Kerja Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau Nomor : 03.15/06/02/2011/028 tanggal 21 Februari 2011;

PASAL 2 LINGKUP PEKERJAAN

- (1) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang sebanyak 2 (dua) orang, untuk melaksanakan tugas sebagai Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang dengan uraian tugas dan syarat – syarat sebagai berikut :

1. Tugas Tenaga Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang :
 - a Melaksanakan tugas sebagai Petugas Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang, sebagaimana diatur oleh Divisi TEKNIK dan unit kerja terkait.
 - b Bertanggung jawab atas pengamanan di wilayah gedung tersebut.
 - c Melaksanakan tugas sebagai Petugas Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang yang diperintahkan oleh Divisi Teknik dan Unit Kerja Terkait.
 2. Persyaratan Tenaga Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang :
 - a Laki – Laki
 - b Pendidikan SLTA
 - c Surat Kelakuan Baik dari Kepolisian
- (2) PIHAK PERTAMA menunjuk PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima penunjukan PIHAK PERTAMA tersebut untuk mengadakan Tenaga Kerja (outsourcing) Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatur oleh Divisi Teknik dan unit kerja terkait dengan uraian tugas sebagai berikut :
1. Melaksanakan Penjagaan Bangunan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang secara bergantian dari gangguan manusia dan hewan.
 2. Melaksanakan tugas harian kebersihan lingkungan Bangunan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang sehingga tercipta suasana asri.
 3. Melaksanakan pelaporan jika terjadi ancaman atau gangguan alam berupa ancaman longsor dan akibat lain atas bangunan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang kepada Divisi Teknik dan Unit Kerja Terkait.
 4. Melaksanakan pembuatan Daftar Jadwal tugas perbulan yang ditempelkan pada dinding Kantor Bangunan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang.
 5. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Divisi Teknik dan Unit Kerja Terkait.

**PASAL 3
JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

- (1) Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung mulai tanggal 01 Maret 2011 dan berakhir pada tanggal 28 Februari 2012;
- (2) Dalam hal berakhirnya jangka waktu sebagaimana ayat (1) Pasal ini, maka Perjanjian ini dapat diperpanjang atas kesepakatan PARA PIHAK dalam bentuk Perjanjian baru dan segala persyaratannya akan ditinjau kembali;
- (3) Apabila PARA PIHAK sepakat memperpanjang jangka waktu Perjanjian setelah jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini berakhir, maka sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum berakhirnya Perjanjian ini PARA PIHAK harus telah memulai pembahasan mengenai persyaratan perjanjian yang baru;
- (4) Apabila jangka waktu tersebut pada ayat (1) Pasal ini terlampaui dan PARA PIHAK sepakat memperpanjang Perjanjian ini serta perjanjian yang baru belum dibuat, maka syarat-syarat dan ketentuan dalam perjanjian ini untuk sementara dijadikan dasar melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

**PASAL 4
KETENTUAN HARGA**

- (1). PARA PIHAK sepakat dan setuju bahwa harga Pengadaan Tenaga Kerja Pengamanan dan Kebersihan Gedung VHF – ER di Gunung Singgalang per bulan sebagaimana tersebut dalam Pasal 2 Perjanjian ini adalah sebesar **Rp. 1.739.895,-** (Satu juta tujuh ratus tiga puluh Sembilan ribu delapan ratus Sembilan puluh lima rupiah) per orang per bulan.
- (2). Dalam komponen biaya tersebut pada ayat (1) pasal ini sudah termasuk Gaji Pokok, Uang Makan, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Hari Raya Pakaian Dinas, Jamsostek, Terminasi serta Manajemen Fee 10%.
- (3) Biaya sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas merupakan harga satuan yang tetap dan pasti (fixed unit price) dan karenanya PIHAK KEDUA tidak dapat mengajukan tambahan harga atau kenaikan biaya. Harga tersebut tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

**PASAL 5
ATURAN PEMBAYARAN**

- (1) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) Perjanjian ini, dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bulanan, untuk 1 (satu) bulan yang telah lalu.

- (2) Pembayaran harga Penyediaan Tenaga Kerja tersebut pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Minangkabau berdasarkan tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dengan melampirkan persyaratan dokumen dalam rangkap 3 (tiga) sebagai berikut :

- a. Berita Acara Pembayaran
- b. Kwitansi;
- c. Daftar jumlah tenaga yang dipekerjakan.

PASAL 6
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) PIHAK PERTAMA berhak menentukan formasi dan penempatan Tenaga Kerja atau akan diatur oleh Divisi Teknik dan Unit Kerja Terkait.
- (2) PIHAK PERTAMA berhak mengawasi pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja oleh PIHAK KEDUA.
- (3) PIHAK PERTAMA berhak mengoreksi tagihan harga yang diajukan oleh PIHAK KEDUA dan apabila tidak sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA dapat menyesuaikan perhitungan harga sebagaimana mestinya.
- (4) PIHAK PERTAMA berhak untuk memberikan tegoran tertulis atas pelaksanaan penyediaan Tenaga Kerja dari PIHAK PERTAMA yang tidak sesuai dengan Perjanjian ini.

PASAL 7
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyediakan dalam jumlah yang cukup Tenaga Kerja sesuai kebutuhan PIHAK PERTAMA berdasarkan Perjanjian ini.
- (2) PIHAK KEDUA wajib menjamin bahwa Tenaga Kerja yang diserahkan kepada PIHAK PERTAMA adalah tenaga yang berkualitas yang sesuai dengan Perjanjian ini.
- (3) PIHAK KEDUA berhak menerima pembayaran harga sesuai dengan ketentuan harga yang telah disepakati dalam perjanjian ini.
- (4) PIHAK KEDUA wajib menerima koreksi tagihan oleh PIHAK PERTAMA yang telah disesuaikan dengan semestinya.

Paraf
PIHAK PERTAMA



PIHAK KEDUA



**PASAL 8
TATA TERTIB**

- (1) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan melakukan kegiatan lain di luar yang ditetapkan sehubungan dengan pelaksanaan/Perjanjian ini di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA wajib mentaati segala ketentuan yang ada/akan ada di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini.

**PASAL 9
DENDA DAN SANKSI**

PIHAK PERTAMA berhak mengenakan sanksi kepada PIHAK KEDUA sebagai berikut:

- a. Apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi/melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini, maka PIHAK PERTAMA akan memberikan tegoran kepada PIHAK KEDUA.
- b. Dalam hal PIHAK KEDUA tidak mengindahkan tegoran tertulis tentang kelalaian atau pelanggaran tersebut pada huruf a Pasal ini, yang telah dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA sebanyak 3 (tiga) kali, maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri/membatalkan Perjanjian ini secara sepihak tanpa melalui perantaraan Hakim.

**PASAL 10
BERAKHIRNYA PERJANJIAN**

- (1) Perjanjian ini berakhir apabila :
 - a. Jangka waktu perjanjian sebagaimana tersebut dalam pasal 3 ayat (1) Perjanjian ini berakhir;
 - b. Diakhiri/dibatalan oleh PIHAK PERTAMA karena terpenuhinya ketentuan Pasal 9 huruf b perjanjian ini.
- (2) Pengakhiran/pembatalan tersebut pada ayat (1) huruf a, dan huruf b dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA dengan surat pemberitahuan kepada PIHAK KEDUA, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sebelum perjanjian diakhiri/dibatalkan;
- (3) Pengakhiran/pembatalan Perjanjian ini karena alasan-alasan tersebut pada ayat (1) huruf b, tidak mengurangi kewajiban PARA PIHAK sebelum diakhiri/dibatalkannya Perjanjian ini, karenanya PARA PIHAK harus memenuhi kewajibannya;
- (4) Dalam hal Perjanjian ini berakhir atau batal, semua tagihan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian ini;

- (5) Dalam hal batalnya perjanjian ini PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk melepaskan diri dari ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

PASAL 11 FORCE MAJEURE

- (1) Force Majeure adalah hal-hal yang terjadi bukan karena kehendak PARA PIHAK yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan dari Perjanjian ini dan tidak dapat diatasi oleh PARA PIHAK termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, banjir, perang, sabotase, huru-hara akibat politik, pemberontakan dan bencana alam, yang mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak atau bagi PARA PIHAK.
- (2) Apabila terjadi Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut tidak diharuskan kewajibannya dan pihak lainnya tidak dapat menuntut haknya.
- (3) Bila Force Majeure, maka pihak yang mengalami Force Majeure tersebut, memberitahukan kepada Pihak lainnya secara tertulis tanggal mulai dan sifatnya, disertai dengan bukti-bukti yang sah dari Pemerintah.
- (4) Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima Pengajuan Force Majeure tersebut pada ayat (3), Pihak lainnya berhak menentukan sikapnya mengenai hal tersebut.
- (5) Force Majeure dimaksud pada ayat (3) tidak dianggap sah bilamana pengajuannya dilakukan lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah terjadinya tersebut.

PASAL 12 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Setiap perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian ini akan diselesaikan PARA PIHAK secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Apabila ternyata cara musyawarah dan mufakat tersebut tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk menyerahkan penyelesaian kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) sesuai Peraturan dan atau Prosedure BANI yang setiap keputusannya merupakan keputusan akhir dan mengikat.
- (3) Segala biaya untuk penyelesaian perselisihan oleh BANI merupakan beban dan tanggung jawab PARA PIHAK secara sebanding.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**PASAL 13
BEA METERAI DAN PAJAK**

- (1) Bea meterai sehubungan dengan perjanjian ini menjadi beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA sepenuhnya.
- (2) Segala Pajak yang ada/timbul setelah Perjanjian ini ditandatangani PARA PIHAK, sepanjang tidak diatur dalam perjanjian ini menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

**PASAL 14
PENUTUP**

- (1) Setiap perubahan terhadap Perjanjian ini akan dilaksanakan/dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh PARA PIHAK. Perubahan dimaksud merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian ini.
- (2) Perjanjian ini ditandatangani oleh PIHAK PIHAK dalam rangkap 2 (dua) dengan meterai cukup serta masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK KEDUA
KOPKAR AVIA JAYA

PIHAK PERTAMA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO)



E. M. M. BUNAY
Ketua

[Signature]
AGUS KEMAL P
General Manager

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Paraf
PIHAK PERTAMA

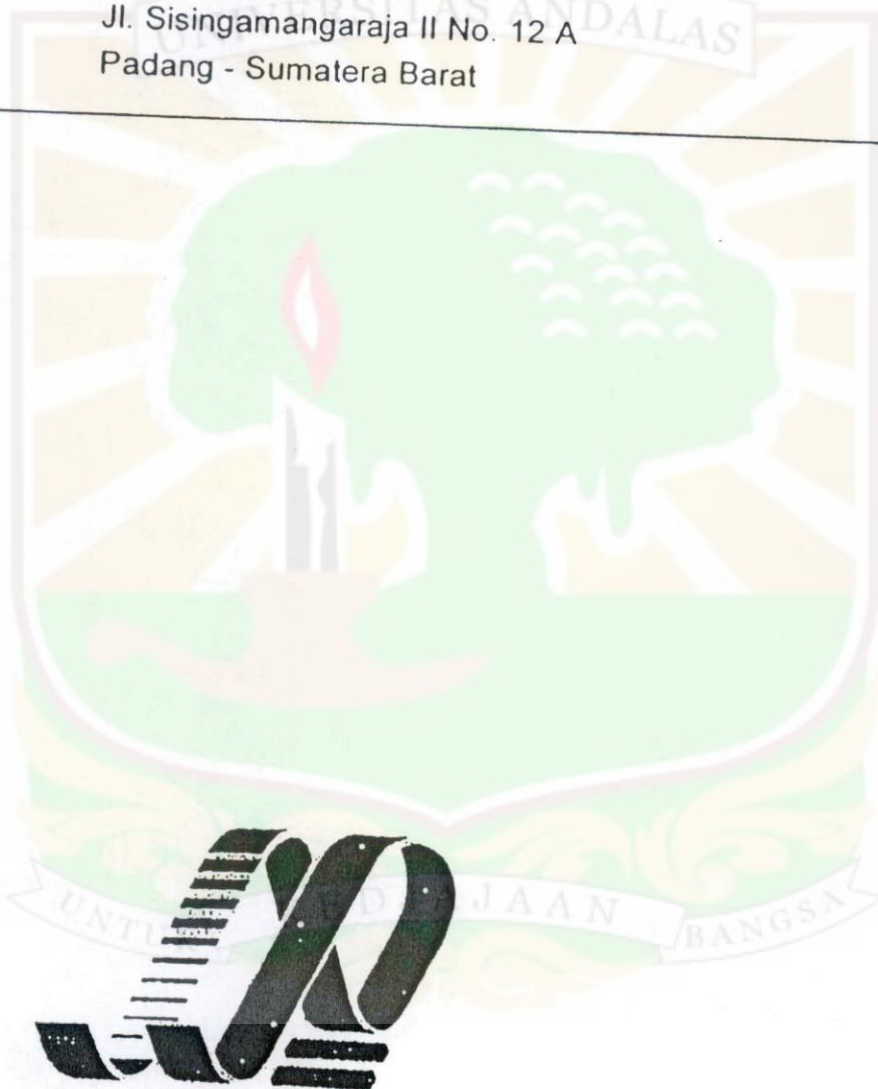
[Signature]

PIHAK KEDUA

[Signature]

PERJANJIAN PEMBORONGAN

Nomor : PJJ. 04.04.01/06/01/2011/002
Tanggal : 31 Januari 2011
Pekerjaan : JASA PENGAMANAN SISI DARAT (LANDSIDE)
DI BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU
Nilai : Rp. 1.057.425.000.-
Pelaksanaan : PT. CAHAYA CITRA MULIA
Jl. Sisingamangaraja II No. 12 A
Padang - Sumatera Barat



PT. CAHAYA CITRA MULIA (Persero)

BANDARA UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Padang Pariaman Telp. (0751) 819123, Fax. (0751) 819040

PERJANJIAN PEMBORONGAN

Nomor : PJJ. 04.04.01/06/01/2011/002

Tentang

JASA PENGAMANAN SISI DARAT (*LANDSIDE*) DI BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Perjanjian ini ditandatangani pada hari **Senin** tanggal **Tiga Puluh Satu** bulan **Januari** tahun **Dua Ribu Sebelas**, oleh dan antara :

**I. PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU,**

berkedudukan dan berkantor pusat di Tangerang, beralamat di Gedung Operasi Bandara Internasional Minangkabau, Padang Pariaman, Sumatera Barat, yang Anggaran Dasar beserta perubahannya terakhir telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-98879.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 22 Desember 2008, dalam hal ini diwakili secara sah oleh **H. AGUS KEMAL PRAMAYUDHA** selaku **General Manager**, dari dan oleh karena itu sah bertindak untuk dan atas nama PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **PIHAK PERTAMA**.....

II. PT CAHAYA CITRA MULIA,

berkedudukan dan berkantor pusat di Padang, beralamat di Jalan Sisingamangaraja II Nomor 12 A, Padang, dalam hal ini diwakili secara sah oleh **DRS. AMSYARUDDIN M, ED** selaku **Direktur Utama** berdasarkan akte perubahan Notaris Muhammad Ahyar Prawira, SH Nomor 9 tanggal 12 Juni 2009, dari dan oleh karena itu sah bertindak untuk dan atas nama PT CAHAYA CITRA MULIA, selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **PIHAK KEDUA**.....

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA (selanjutnya secara bersama-sama disebut **PARA PIHAK**), menerangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut :

- a. bahwa PIHAK PERTAMA selaku penyelenggara bandar udara bermaksud untuk menyerahkan pekerjaan sistem pengamanan wilayah sisi darat (*landside*) di Bandara Internasional Minangkabau;
- b. bahwa PIHAK KEDUA merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa pengamanan yang bermaksud untuk ikut serta dalam pekerjaan pengamanan bandar udara.

Paraf

PIHAK PERTAMA



PIHAK KEDUA

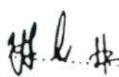



Berdasarkan hal-hal tersebut di atas PARA PIHAK dengan itikad baik dan saling menguntungkan, menyatakan telah sepakat dan setuju untuk membuat Perjanjian Jasa Pengamanan Sisi Darat (*Landside*) di Bandara Internasional Minangkabau, selanjutnya disebut Perjanjian, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

PASAL 1

DASAR/REFERENSI PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini dan lampiran-lampirannya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan serta keseluruhannya mempunyai kekuatan mengikat.
- (2) Dalam hal Perjanjian ini tidak mengatur rincian pelaksanaan pekerjaan, maka pelaksanaan pekerjaan dapat merujuk pada lampiran Perjanjian sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini.
- (3) Perjanjian ini dan lampiran Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini yang menjadi dasar/referensi pelaksanaan Perjanjian serta urutan penerapannya jika terdapat perbedaan, adalah sebagai berikut :
 - a. Perjanjian Jasa Pengamanan ini;
 - b. Surat AP II Nomor 06.02.03/12.03.01/06/01/2011/004 tanggal 14 Januari 2011 perihal Surat Penunjukan Pelaksana Pekerjaan;
 - c. Berita Acara Hasil Pelelangan Nomor PANPEL.20/PBR.11-10/HSL/BAC/06/2011 tanggal 03 Januari 2011;
 - d. Syarat-Syarat Umum Kontrak, dan Kerangka Acuan Kerja (TOR) Pengamanan Sisi Darat (*Landside*) di Bandar Udara Internasional Minangkabau Tahun 2011 dengan segala perubahannya sebagaimana tercantum dalam Berita Acara Rapat Penjelasan Umum Nomor PANPEL.06/PBR.11-10/PU/BAC/06/2010 tanggal 15 Nopember 2010;
 - e. Surat PIHAK KEDUA Nomor 349/CCM/SDM/XI/2010 tanggal 25 Nopember 2010 perihal Penawaran Harga;
 - f. Surat PIHAK KEDUA Nomor 348/CCM/SDM/XI/2010 tanggal 25 Nopember 2010 perihal Surat Penawaran;
 - g. Jaminan Pelaksanaan Bank BNI nomor 2011/PDG/004/7621/JUMAT tanggal 21 Januari 2011;
 - h. Dokumen pelengkap lainnya.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 2
POKOK PERJANJIAN



- (1) PIHAK PERTAMA menunjuk dan menetapkan PIHAK KEDUA untuk melaksanakan sebagian pekerjaan jasa pengamanan di Bandara Internasional Minangkabau dan PIHAK KEDUA menerima dan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan jasa pengamanan dimaksud sesuai dengan syarat-syarat dan Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang dibuat oleh PIHAK PERTAMA dan Dasar/Referensi Perjanjian sebagaimana dimaksud Pasal 1 Perjanjian ini.
- (2) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan pekerjaan ini dengan sebaik-baiknya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana, terpelihara dan berfungsi dengan baik.

PASAL 3
JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berlaku selama **12 (dua belas)** bulan terhitung sejak tanggal **01 Februari 2011** dan akan berakhir pada tanggal **31 Januari 2012**.
- (2) Apabila jangka waktu Perjanjian ini telah berakhir, namun karena sesuatu hal belum ada keputusan PIHAK PERTAMA tentang pekerjaan sistem pengamanan sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian ini, maka segala akibat dan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian ini tetap berlaku dan mengikat PARA PIHAK sampai adanya Perjanjian baru, untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan.

PASAL 4
BIAYA PELAKSANAAN PENGAMANAN

- (1) Biaya pelaksanaan sebagaimana dimaksud Pasal 3 Perjanjian ini untuk selama **12 (dua belas)** bulan kalender adalah **Rp. 1.057.425.000.- (satu milyar lima puluh tujuh juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)**.
- (2) Biaya Pelaksanaan sebagaimana ayat (1) Pasal ini adalah **Lumpsum Fixed Price** yang dibayarkan oleh PIHAK PERTAMA, oleh karenanya PIHAK KEDUA tidak berhak mengajukan tambahan biaya atau kenaikan harga termasuk segala pengeluaran penyedia jasa pengamanan beserta pajak-pajak dan biaya lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10% (sepuluh persen) yang menjadi beban PIHAK PERTAMA akan disetorkan oleh PIHAK KEDUA kepada Kas Negara sesuai peraturan yang berlaku dan bukti penyetoran pajak tersebut akan diserahkan kepada PIHAK PERTAMA.
- (4) Atas Jasa Pengamanan PIHAK PERTAMA akan melakukan pemotongan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 23 sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku untuk disetorkan ke Kas Negara dan bukti potongnya diserahkan kepada PIHAK KEDUA.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 5
CARA PEMBAYARAN

- (1) Pembayaran biaya sebagaimana dimaksud pasal 4 ayat (1) perjanjian ini akan dilakukan oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan realisasi pekerjaan yang dilaksanakan PIHAK KEDUA yang dinyatakan dalam Berita Acara Pemeriksaan dan Serah Terima Pekerjaan.
- (2) Pembayaran Biaya Pekerjaan dilakukan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA secara bertahap setiap bulan sebesar **Rp. 88.118.750,- (delapan puluh delapan juta seratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh rupiah)** atau sesuai dengan realisasi pekerjaan dengan rincian sebagai berikut :
- | | | | |
|---|---|------------|---------------------|
| Biaya Pekerjaan termasuk management fee | : | Rp. | 80.107.955.- |
| PPN 10 % | : | Rp. | 8.010.795.- + |
| Total Tagihan | : | Rp. | 88.118.750.- |
- (3) Pengajuan tagihan pembayaran oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dapat dilaksanakan apabila PIHAK KEDUA telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pelaksanaan Jasa Pengamanan, yang diketahui/ditandatangani oleh pengawas pekerjaan (Divisi Operasi) yang bertindak untuk dan atas nama PIHAK PERTAMA.
- (4) Tagihan pembayaran oleh PIHAK KEDUA harus dilengkapi dokumen-dokumen sebagai berikut :
- Surat permohonan pembayaran/tagihan kepada PIHAK PERTAMA;
 - Berita Acara Pelaksanaan Pekerjaan, yang dilampiri Perhitungan denda sebelumnya (jika ada);
 - Kwitansi bermeterai dan Faktur Pajak;
 - Kontrak asli untuk tagihan pertama kali dan copy kontrak yang telah dilegalisir untuk tagihan selanjutnya.
- (5) Pelaksanaan pembayaran oleh PIHAK PERTAMA dilaksanakan atas permintaan PIHAK KEDUA dengan transfer ke rekening PIHAK KEDUA pada **Bank BNI cabang A. Yani Nomor 006.000.6965** atas nama **PT CAHAYA CITRA MULIA**.

PASAL 6
JAMINAN PELAKSANAAN

- (1) Untuk menjamin terlaksananya pekerjaan jasa pengamanan sebagaimana Pasal 2 Perjanjian ini, PIHAK KEDUA wajib menyerahkan Jaminan Pelaksanaan berupa Uang Tunai atau Surat Jaminan yang diterbitkan oleh Bank umum (tidak termasuk Bank Perkreditan Rakyat) dengan ketentuan sebagai berikut;

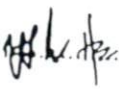

Paraf
PIHAK PERTAMA PIHAK KEDUA

- a. Jaminan pelaksanaan harus diserahkan sebelum Perjanjian ini ditandatangani oleh PARA PIHAK;
 - b. Besarnya Jaminan Pelaksanaan ditetapkan sebesar 5 % (lima perseratus) dari biaya pelaksanaan yang telah disepakati bersama atau sama dengan **Rp. 52.871.250.- (lima puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah)**;
 - c. Jangka waktu berlakunya Jaminan Pelaksanaan tersebut sekurang-kurangnya 13 (tiga belas) bulan kalender terhitung sejak tanggal diterbitkannya jaminan pelaksanaan tersebut.
- (2) Jaminan Pelaksanaan akan menjadi hak PIHAK PERTAMA apabila :
- a. PIHAK KEDUA menarik diri atau tidak sanggup melaksanakan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian ini;
 - b. Perjanjian ini dibatalkan/diputuskan secara sepihak oleh PIHAK PERTAMA disebabkan karena PIHAK KEDUA melakukan cidera janji (wanprestasi).
- (3) Jaminan Pelaksanaan dapat diambil kembali oleh PIHAK KEDUA setelah seluruh pekerjaan selesai dilaksanakan dan diserahkan dengan baik kepada PIHAK PERTAMA. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari Jaminan Pelaksanaan belum diambil oleh PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA tidak bertanggung jawab atas Jaminan Pelaksanaan tersebut.

PASAL 7

HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) PIHAK PERTAMA berhak :
- a. Memberikan instruksi, petunjuk dan teguran lisan maupun tertulis dalam batas-batas kewenangannya kepada PIHAK KEDUA dalam rangka pelaksanaan tugas jasa pengamanan;
 - b. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas PIHAK KEDUA;
 - c. Mengevaluasi performansi kerja PIHAK KEDUA dan memutuskan/membatalkan Perjanjian ini secara sepihak apabila PIHAK KEDUA tidak dapat memenuhi standar tingkat pelayanan yang disepakati.
- (2) PIHAK PERTAMA berkewajiban :
- a. Melaksanakan pembayaran jasa pengamanan sebagaimana diatur pada Pasal 5 Perjanjian ini;
 - b. Menyediakan kantor lapangan/POSKO dan membantu proses pembuatan Pas Bandara untuk petugas PIHAK KEDUA.

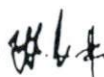

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 8
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) PIHAK KEDUA berhak :
- a. Menerima pembayaran jasa pengamanan bandar udara setiap bulannya sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Perjanjian ini;
 - b. Melakukan tindakan dalam batas-batas kewenangannya dalam rangka melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya selaku penyedia Jasa pengamanan;
- (2) PIHAK KEDUA berkewajiban :
- a. Melaksanakan kegiatan pengamanan di lingkungan bandar udara PIHAK PERTAMA sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian ini;
 - b. Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dengan pihak-pihak internal dan eksternal;
 - c. Mengganti petugas yang ditempatkan oleh PIHAK KEDUA yang dinilai tidak cocok atau tidak sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA paling lambat 2 (dua) hari sejak tanggal pemberitahuan secara tertulis dari PIHAK PERTAMA;
 - d. Memelihara ruangan, fasilitas dan sarana kerja milik PIHAK PERTAMA yang digunakan dalam pelaksanaan tugas dalam keadaan baik;
 - e. Menyediakan dan melengkapi masing-masing petugas pengamanan dengan *badge* anggota, pakaian seragam dan fasilitas kerja sesuai bidang tugasnya;
 - f. Bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan alat-alat/barang milik PIHAK PERTAMA yang dipergunakan oleh PIHAK KEDUA untuk melaksanakan tugas operasionalnya sebagai akibat kelalaian atau kesalahan petugas PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugasnya;
 - g. Mematuhi dan mentaati Tata Tertib di Bandara Internasional Minangkabau dan Pedoman Pelaksanaan Tugas sebagaimana diatur dalam Lampiran Perjanjian ini.

PASAL 9
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

- (1) PIHAK KEDUA wajib mengikutsertakan semua tenaga kerja lapangan yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Seluruh pembayaran iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerja yang ditempatkan di perusahaan PIHAK PERTAMA, wajib dilaporkan kepada PIHAK PERTAMA.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 10
KETENAGAKERJAAN



- (1) PIHAK KEDUA harus menyediakan tenaga kerja sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dipersyaratkan dalam jumlah yang cukup, sesuai dengan jadwal dan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini dan lampiran-lampirannya.
- (2) Pekerja yang dipekerjakan oleh PIHAK KEDUA dalam menjalankan jadwal dan waktu kerja seperti tersebut dalam ayat (1) Pasal ini harus mengisi absensi untuk setiap hari kehadirannya yang disediakan khusus untuk itu dan diketahui oleh PIHAK PERTAMA atau Pengawas Pekerjaan yang bertindak untuk dan atas nama PIHAK PERTAMA.
- (3) PIHAK KEDUA wajib membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan setiap pekerja tidak tetap/tenaga lapangan yang dipekerjakan oleh PIHAK KEDUA sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) PIHAK KEDUA harus menyerahkan copy PKWT tersebut kepada PIHAK PERTAMA selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kalender sejak Surat Penunjukan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3).
- (5) Hak-hak normatif pekerja sebagaimana ditetapkan dalam peraturan ketenagakerjaan wajib dibayarkan oleh PIHAK KEDUA kepada pekerja.

PASAL 11
PENGARAHAN PEKERJA

- (1) Setiap pekerja yang akan ditempatkan oleh PIHAK KEDUA di perusahaan PIHAK PERTAMA, terlebih dahulu diberikan pengarahan oleh PIHAK KEDUA sebelum pekerja-pekerja tersebut mulai bekerja.
- (2) Pengarahan yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini antara lain menyangkut mekanisme kerja, penjabaran fungsi, ruang lingkup tugas dan tanggung jawab serta hak masing-masing pekerja yang ditempatkan.

PASAL 12
HUBUNGAN KERJA

- (1) Seluruh pekerja yang dimaksudkan dalam perjanjian ini mempunyai hubungan hukum kerja dengan PIHAK KEDUA.
- (2) Sehubungan dengan ketentuan ayat (1) pasal ini, maka seluruh konsekuensi hukum menyangkut hak-hak normatif terhadap pekerja tersebut menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 13
JAMINAN KECELAKAAN KERJA

- (1) Dalam hal terjadi kecelakaan kerja pada jam kerja, terhadap pekerja, maka PIHAK PERTAMA wajib melakukan tindakan pertolongan pertama atau yang diperlukan serta memberitahukannya kepada PIHAK KEDUA pada hari yang sama saat kecelakaan itu terjadi.
- (2) PIHAK KEDUA, menyatakan bahwa seluruh biaya yang dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA dalam rangka tindakan pertolongan tersebut, akan diganti oleh PIHAK KEDUA.

PASAL 14
SANKSI DAN DENDA

- (1) PIHAK PERTAMA berhak mengenakan sanksi kepada PIHAK KEDUA sebagaimana diatur dalam Kerangka Acuan Kerja, apabila PIHAK KEDUA terbukti melakukan kesalahan yang sepenuhnya disebabkan oleh kelalaiannya sendiri.
- (2) PARA PIHAK setuju dan sepakat bahwa sanksi berupa denda yang akan dikenakan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA akan dihitung secara akumulatif setiap bulannya dengan rumus sebagai berikut :

$$Jp = Bs \times Bb \times Jt$$

Keterangan :



Jp = Jumlah potongan (Rp)

Bs = Besaran sanksi (%)

Bb = Bobot (%)

Jt = Jumlah tagihan per bulan sebelum PPN (Rp)

- (3) Denda tersebut pada ayat (2) Pasal ini setinggi-tingginya sebesar **5% (lima perseratus)** dan akan diperhitungkan/dipotong langsung oleh PIHAK PERTAMA pada waktu pembayaran tagihan PIHAK KEDUA.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 15
TATA TERTIB

- (1) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan melakukan kegiatan yang menyimpang dari apa yang telah ditentukan dalam Perjanjian ini, kegiatan yang dilarang undang-undang/peraturan lain, maupun yang melanggar kesusilaan dan ketertiban umum.
- (2) PIHAK KEDUA harus tetap mengikuti dan menaati setiap peraturan yang berkaitan dengan Perjanjian ini, baik yang dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA maupun oleh instansi yang berwenang.
- (3) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan untuk mengalihkan perjanjian ini baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain.
- (4) PIHAK KEDUA bertanggung jawab sepenuhnya terhadap keselamatan petugas PIHAK KEDUA yang ditempatkan/dipekerjakan di Bandar Udara dan bertanggung jawab sepenuhnya dari kemungkinan ditunggangi atau dimanfaatkan oleh suatu organisasi, golongan terlarang atau perorangan.
- (5) Petugas PIHAK KEDUA tidak diperkenankan untuk meminta dan atau menerima sesuatu pemberian atau janji dari pengguna jasa Bandar Udara baik dalam bentuk apapun juga yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya.
- (6) Petugas PIHAK KEDUA harus tetap memelihara ketenangan, ketertiban dan keamanan di sekitar lokasi penugasan dan tidak menimbulkan hal-hal yang merugikan PIHAK PERTAMA atau pihak lain.
- (7) PIHAK KEDUA tidak diperbolehkan memperkenankan seseorang yang tidak mempunyai hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA untuk melaksanakan tugas di lingkungan kerja PIHAK PERTAMA kecuali petugas yang sebenarnya ditugaskan dan telah mendapat persetujuan dari PIHAK PERTAMA.
- (8) Apabila Petugas PIHAK KEDUA menemukan atau mendapatkan barang milik orang lain/ketinggalan disekitar lokasi penugasan, maka petugas PIHAK KEDUA harus menyerahkan barang tersebut ke pengawas PIHAK PERTAMA.
- (9) Petugas PIHAK KEDUA harus dan wajib melaporkan kepada pengawas PIHAK PERTAMA atau kepada instansi terkait apabila mendapatkan barang yang mencurigakan.
- (10) Petugas PIHAK KEDUA dilarang meninggalkan posisi kerjanya sebelum petugas pengganti datang.

PASAL 16

KETENTUAN TERHADAP TUNTUTAN

- (1) PIHAK KEDUA menjamin bahwa selama jangka waktu Perjanjian ini berlangsung, PIHAK KEDUA tidak mendapat tuntutan dari pihak lain atas pelaksanaan Perjanjian ini.

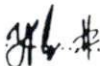

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

- (2) Apabila terjadi perselisihan kerja dan atau pemutusan hubungan kerja antara PIHAK KEDUA dengan petugas PIHAK KEDUA, baik sebagai akibat langsung maupun tidak langsung dari pelaksanaan Perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA menjamin bahwa PIHAK PERTAMA bebas dari segala tuntutan dan akibatnya.
- (3) PIHAK KEDUA bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan terhadap barang milik PIHAK PERTAMA dan atau pihak lain yang terjadi di wilayah kerja PIHAK KEDUA, apabila kerusakan tersebut terbukti disebabkan/kelalaian PIHAK KEDUA.
- (4) PIHAK KEDUA setuju untuk membebaskan PIHAK PERTAMA dari segala tuntutan atau gugatan dari petugas PIHAK KEDUA sendiri ataupun dari Pihak Ketiga lainnya baik perdata maupun Pidana atas segala kerugian, kehilangan, kecelakaan dan atau kematian yang diakibatkan oleh kelalaian dan atau kesalahan PIHAK KEDUA dalam melaksanakan Perjanjian ini.

PASAL 17

PENGAKHIRAN / PEMBATALAN PERJANJIAN

- (1) Perjanjian ini berakhir apabila :
 - a. Jangka waktu sebagaimana tersebut pada Pasal 3 ayat (1) Perjanjian ini telah berakhir;
 - b. Dibatalkan/diputuskan oleh PIHAK PERTAMA secara sepihak dikarenakan PIHAK KEDUA telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan pengamanan kepada pihak lain tanpa persetujuan PIHAK PERTAMA;
 - c. Dibatalkan/diputuskan oleh PIHAK PERTAMA secara sepihak dikarenakan PIHAK KEDUA terbukti tidak mampu melaksanakan tugas pengamanan di lingkungan bandar udara sebagaimana dipersyaratkan dalam Kerangka Acuan Kerja atau Wanprestasi.
 - d. PIHAK KEDUA mendapat peringatan tertulis akibat kurangnya kualitas kerja sebanyak 3 (tiga) kali selama berlangsungnya Perjanjian ini.
- (2) Pembatalan/pengakhiran Perjanjian sebagaimana tersebut pada ayat (1) Pasal ini tidak mengurangi hak dan kewajiban PARA PIHAK untuk menyelesaikan segala kewajiban yang timbul sebelum berakhirnya atau terjadinya pembatalan/pengakhiran tersebut.
- (3) Dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu terhitung sejak diterimanya surat pemberitahuan pembatalan/pengakhiran Perjanjian, PIHAK KEDUA diwajibkan menyerahkan seluruh fasilitas kerja yang digunakan PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA dalam keadaan baik.
- (4) Untuk pembatalan/pengakhiran Perjanjian ini, PARA PIHAK sepakat dan setuju pembatalan/pengakhiran tersebut tidak memerlukan perantaraan Hakim dan oleh karena itu PARA PIHAK menyatakan dengan tegas mengesampingkan ketentuan Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia.

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PASAL 18

FORCE MAJEURE

- (1) Kegagalan PARA PIHAK untuk melaksanakan kewajiban berdasarkan Perjanjian ini tidak akan dianggap sebagai kelalaian atau pelanggaran Perjanjian apabila kegagalan tersebut diakibatkan oleh force majeure.
- (2) Yang dimaksud dengan "force majeure" dalam Perjanjian ini adalah keadaan tidak terduga yang terjadi di luar kekuasaan PARA PIHAK seperti : kebakaran, perang, pemogokan, sabotase, epidemi, huru-hara akibat politik, dan bencana alam, yang secara langsung dan substansial mempengaruhi kemampuan pihak yang terkena untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan Perjanjian ini.
- (3) Dalam hal terjadi force majeure yang mengakibatkan PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan kewajiban, PIHAK KEDUA wajib segera memberitahu PIHAK PERTAMA secara tertulis disertai dengan bukti-bukti dan konfirmasi tertulis dari Pemerintah Daerah setempat atau Instansi yang berwenang, selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah terjadinya force majeure tersebut.
- (4) Jika batas waktu ayat (3) pasal ini dilampaui, maka PIHAK PERTAMA berhak menolak pengajuan force majeure tersebut.
- (5) Dalam hal terjadi force majeure yang menyebabkan PIHAK KEDUA tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan sebagaimana Pasal 4 Perjanjian ini, maka PIHAK PERTAMA dapat mempertimbangkan kembali jangka waktu pelaksanaan penyerahan hasil pekerjaan yang diperjanjikan.

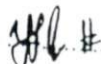
PASAL 19

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- (1) Setiap perselisihan yang timbul sehubungan pelaksanaan Perjanjian ini akan diselesaikan PARA PIHAK secara musyawarah dan mufakat. Apabila dalam waktu 1 (satu) bulan ternyata cara musyawarah dan mufakat tersebut tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk menyerahkan penyelesaian kepada badan arbitrase sesuai peraturan prosedur Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) dan setiap keputusannya merupakan keputusan akhir dan mengikat.
- (2) Segala biaya untuk penyelesaian perselisihan oleh badan arbitrase merupakan beban dan tanggungjawab PARA PIHAK secara sebanding.
- (3) PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk memilih domisili hukum yang tetap di Kantor Pengadilan Negeri Padang.

Paraf

PIHAK PERTAMA



PIHAK KEDUA



PASAL 20
PAJAK-PAJAK

- (1) Bea Meterai dan Pajak Penghasilan (PPh) sehubungan dengan Perjanjian ini menjadi beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA sepenuhnya.
- (2) Pajak-pajak lain yang ada atau timbul setelah dibuat dan ditandatanganinya Perjanjian ini tunduk pada ketentuan peraturan perpajakan yang berlaku.

PASAL 21
PENUTUP

- (1) PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk semua urusan yang berkaitan dengan Perjanjian ini ditujukan ke alamat sebagaimana tersebut pada awal Perjanjian ini dan apabila terjadi perubahan terhadap alamat tersebut wajib diberitahukan oleh Pihak yang mengalami perubahan alamat kepada Pihak lain.
- (2) Setiap perubahan, tambahan dan hal-hal lain yang tidak atau belum jelas diatur dalam Perjanjian ini akan diatur, dijelaskan dan dituangkan secara tertulis yang ditandatangani oleh PARA PIHAK serta merupakan bagian yang mengikat dan tidak terpisahkan dengan Perjanjian ini.
- (3) Perjanjian ini ditandatangani oleh PARA PIHAK di daerah hukum Padang Pariaman dalam rangkap 2 (dua) dengan meterai cukup serta masing-masing mempunyai kekuatan hukum sama.



PT CAHAYA CITRA MULIA

PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU



DRS. AMSYARUDDIN M, ED
Direktur Utama

H. AGUS KEMAL PRAMAYUDHA
General Manager

Paraf
PIHAK PERTAMA  PIHAK KEDUA 

PERLENGKAPAN KERJA

1. Rain Coat (Mantel Hujan)



2. Night Jacket



3. Lampu Senter



4. Battery



a. Kriteria Standard Dan Pelanggaran

NO	URAIAN	KRITERIA STANDARD	KRITERIA PELANGGARAN
1	Lalu lintas	Kelancaran lalu lintas depan terminal	Jika terjadi kemacetan lalu lintas depan terminal > 5 menit
2	Calo tiket	Tidak ada penjualan tiket di luar konter yang telah disediakan.	Terjadi penjualan tiket/ barang di luar konter yang telah disediakan.
3	Calo taksi, bus bandara	Tidak ada orang / pengemudi yang menawarkan jasa taksi dan bus bandara selain petugas di tempat konter yang telah disediakan.	Ada orang yang menawarkan jasa taksi dan bus bandara selain petugas di tempat konter yang telah disediakan.
4	Pedagang asongan	Tidak ada orang yang berjualan tanpa izin	Ada orang yang berjualan tanpa izin.
5	Porter liar	Tidak ada orang yang melakukan kegiatan porter tanpa izin	Ada orang yang melakukan kegiatan porter tanpa izin
6	Tukang ojek	Tidak ada tukang ojek mangkal didalam pagar bandara.	Membiarkan tukang ojek mangkal didalam pagar bandara.
7	Taksi liar	Tidak ada taksi tanpa stiker menaikan penumpang di terminal	Membiarkan taksi tanpa stiker menaikan penumpang di terminal
8	Tindak kejahatan	Tidak ada tindak kejahatan, pencurian, penodongan, pecopetan dan kegiatan premanisme	Terjadinya tindak kejahatan, pencurian, penodongan, pecopetan dan kegiatan premanisme berdasarkan laporan korban
9	Orang dan kendaraan	Tidak ada orang / kendaraan yang tidak punya izin masuk ke daerah terlarang	Masuknya orang / kendaraan yang tidak punya izin ke daerah / bangunan obyek vital.
10	Pengrusakan dan pencurian	Tidak ada kerusakan atau kehilangan fasilitas bandar udara.	Rusak atau hilangnya fasilitas bandara

b . Kriteria Pelanggaran dan Besaran Sanksi

NO	SASARAN DAN BOBOT	KRITERIA	JUMLAH PELANGGARAN	BESARAN SANKSI TERHADAP BOBOT
1	Lalu lintas (10%)	Max kemacetan 5 menit	1 s/d 10 kali/bln >10 kali/bln	50 % 100 %
2.	Calo tiket (15%)	Penjualan tiket di luar konter yang telah disediakan	1 s/d 5 orang/bln 6 s/d 10 orang/bln >10 orang/bln	50 % 75 % 100 %
3	Calo taksi dan bus (15%)	Pengemudi / orang yang melakukan percaloan taksi dan bus di selasar dan parkir umum.	1 s/d 5 orang/bln 6 s/d 10 orang/bln >10 orang/bln	25 % 50 % 100 %
4	Pedagang Asongan (10%)	Orang yang berjualan tanpa izin	1 s/d 4 orang/bln >4 orang/bln	50 % 100 %
5	Porter liar (10%)	Orang yang melakukan kegiatan porter tanpa izin	1 s/d 10 orang/bln >10 orang/bln	50 % 100 %
6	Tukang Ojek (10%)	Membiarkan tukang ojek memasuki kawasan parkir umum terminal	1 s/d 5 orang/bln 6 s/d 10 orang/bln >10 orang/bln	25 % 50 % 100 %
7	Taksi Liar / Gelap (10%)	Membiarkan taksi tanpa stiker / Gelap menaikkan penumpang di terminal	1 s/d 5 mobil/bln 6 s/d 10 mobil/bln >10 mobil/bln	25 % 50 % 100 %
8	Tindak Kejahatan (10%)	Terjadinya tindak kejahatan pencurian / penodongan dan pencopetan berdasarkan laporan korban	1 s/d 4 kali/bln >4 kali/bln	50 % 100 %
9	Orang dan Kendaraan (5%)	Masuknya orang / kendaraan yang tidak berkepentingan ke wilayah / bangunan vital	1 s/d 3 orang/bln >3 orang/bln	50 % 100 %
10	Pengrusakan dan Pecurian (5%)	Rusak atau hilangnya fasilitas bandara di wilayah bangunan / obyek vital	1 s/d 2 kali/bln >2 kali/bln	50 % 100 %

CONTOH BESARAN SANKSI

Apabila jumlah anggaran pengamanan per bulan adalah Rp. 50.000.000,00

NO	SASARAN DAN BOBOT	JUMLAH BOBOT DALAM (RP)	BESARAN SANKSI	BESARAN SANKSI (Rp)	AKUMULASI SANKSI MAKSIMAL
1	Lalu lintas (10%)	5.000.000	5.00 % 100%	250.000 500.000	500.000
2.	Calo tiket (20%)	10.000.000	10.00 % 15.00 % 20.00 %	1.000.000 1.500.000 2.000.000	2.000.000
3	Calo taksi dan bus (15%)	7.500.000	5.00 % 10.00 % 15.00 %	375.000 750.000 1.125.000	1.125.000
4	Pedagang Asongan (10%)	5.000.000	5.00 % 10.00 %	250.000 500.000	500.000
5	Porter liar (10%)	5.000.000	5.00 % 10.00 %	250.000 500.000	500.000
6	Tukang Ojek (10%)	5.000.000	5.00% 10.00 %	250.000 500.000	500.000
7	Taksi Liar / Gelap (10%)	5.000.000	5.00 % 10.00 %	250.000 500.000	500.000
8	Tindak Kejahatan (10%)	5.000.000	5.00 % 10.00 %	250.000 500.000	500.000
9	Orang dan Kendaraan (5%)	2.500.000	2.00 % 5.00 %	50.000 125.000	125.000
10	Pengrusakan dan Pecurian (10%)	5.000.000	5.00 % 10.00 %	250.000 500.000	500.000
Jumlah maksimum sanksi					6.750.000

Handwritten mark