



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.

**PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN  
PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT.PLN (PERSERO) CABANG  
PADANG DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)**

**SKRIPSI**



**AHMAD DONALDI  
06 140 195**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG 2011**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN  
PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT. PLN (PERSERO) CABANG PADANG  
DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)**

(Ahmad Donaldi, BP 06140195, Fakultas Hukum Universitas Andalas, 63 Halaman,

Tahun 2011)

**ABSTRAK**

PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu, pelayanan dan keamanannya menjalin kerjasama dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) dalam bidang penyediaan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Untuk memahami lebih lanjut penulis mengemukakan beberapa permasalahan sebagai berikut : Pertama bagaimana bentuk pelaksanaan perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja satpam antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM). Kedua bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerjasama tersebut. Yang ketiga apa saja kendala yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerjasama ini. Untuk membahas permasalahan di atas, penulis menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis sosiologis yaitu pendekatan masalah dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dan menghubungkannya dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Sumber data dalam penelitian ini adalah : penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) serta menggunakan jenis data: data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Sedangkan data primer diperoleh melalui penelitian langsung di PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) yang dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur dengan para pihak yang terkait, kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan penulis dapat menarik kesimpulan : pelaksanaan perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) berbentuk tertulis yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak sesuai dengan penerapan asas konsensualisme dan kebebasan berkontrak. Sesuai kontrak kerja tersebut PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) menyediakan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Tanggung jawab mengenai upah, pemberian asuransi dan sanksi berada pada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) namun pertanggungjawaban kerja sehari-hari tetap berada pada unit kerja dimana tenaga kerja bekerja dalam hal ini unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Dalam pelaksanaannya meskipun ditemui kendala-kendala ringan namun dapat diselesaikan dengan baik sesuai kesepakatan oleh para pihak berdasarkan persetujuan didalam kontrak.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT. PLN (PERSERO) Cabang PADANG DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)”**

Adapun penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di tingkat strata I (S1) dan pencapaian gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Andalas.

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain ucapan terima kasih yang begitu tulus kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Anasri dan ibunda Asmiati yang telah banyak berkorban dan memberi dukungan moril serta materiil kepada penulis beserta anggota keluarga lainnya. Tetesan keringat dan air mata kalian lah yang membuat penulis bertahan dan mampu menyelesaikan pencapaian ini. Mudah-mudahan gelar yang di dapat ini bisa membuat kalian bangga.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah berjasa besar kepada penulis, diantaranya:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Hukum Universitas Andalas beserta seluruh staf dan karyawan.
2. Ibu Damas Reny Priharti, SH., MH dan Ibu Neneng Oktarina, SH., MH selaku dosen pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan nasehat yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Muhammad Hasbi, SH., MH dan Ibu Hj. Mardalena Hanifah, SH., MH selaku penguji I dan II dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan kritikan, arahan dan masukan yang bermanfaat untuk kesempurnaan skripsi ini.

4. Bapak/Ibu dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Andalas, yang telah mendidik dan memberi pengetahuan kepada penulis.
5. Ibu Marlina selaku Asisstant Officer SDM, Bapak Asron selaku Asisstant Officer Administrasi (Adm) dan Bu Wismal Edviani selaku Junior Officer Administrasi (Adm) pada PT. PLN (Persero) Cabang Padang.
6. Bapak Hanky Gustav Sabarta, SH, MH selaku Seksi SDM PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) beserta karyawan-karyawan lainnya.
7. Rekan-rekan seperjuangan di “kampus merah” Fakultas Hukum Universitas Andalas dan teman-teman lainnya atas doa dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah ikut memberikan bantuan, motivasi dan arahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Disamping itu penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekhilafan. Penulis sangat mengharapkan kritikan, saran serta masukan yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi perbaikan dan kesempurnaannya. Penulis berharap agar tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Padang, 10 Mei 2011

Penulis

Ahmad Donaldi

## DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	10

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian	
1. Perjanjian dan pengaturannya.....	13
2. Asas-asas perjanjian.....	18
3. Pengertian dan syarat sahnya perjanjian.....	20
4. Subjek dan objek perjanjian.....	24
5. Berakhirnya perjanjian.....	27
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	
1. Pengertian tenaga kerja.....	28
2. Pengertian perjanjian kerja.....	29
3. Syarat-syarat perjanjian kerja.....	30

4. Macam atau jenis perjanjian kerja .....	32
--	----

**BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sejarah PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT.Cahaya Citra Mandiri (CCM).....	35
B. Bentuk Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman (Satpam) Antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).....	38
C. Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman Satpam) Antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).....	40
D. Kendala-kendala yang Ditemui dalam Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman Tersebut dan Upaya Mengatasinya.....	56

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

menentukan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.<sup>1</sup> Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja adalah: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan di saat sekarang ini, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1;

Seseorang maupun badan hukum sebelum melakukan hubungan kerja dengan pihak lain terlebih dahulu akan mengadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana dalam bentuk lisan ataupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.<sup>2</sup>

PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu, pelayanan dan keamanannya memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, profesional dan terlatih. Untuk memenuhi kebutuhan itu, PT. PLN (Persero) Cabang Padang menjalin kerjasama dengan PT lain sebagai mitra kerjanya, salah satunya adalah PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) dalam bidang penyediaan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Adapun PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) ini bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja dan penyediaan alat-alat dibidang IT. Adanya kerjasama antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang karena adanya kebutuhan PT. PLN (Persero) Cabang Padang akan tenaga kerja lepas. Perjanjian ini terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja lepas dari PLN yang dikirimkan pada pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

Baik tenaga kerja yang sudah menjadi pegawai tetap maupun masih pegawai kontrak sama-sama memiliki andil yang besar dalam memajukan dan

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara,, Jakarta, 1986, hlm. 9;

meningkatkan pelayanan mutu perusahaan. Karena begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam proses jalannya suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk mengetahui prosedur, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja serta antara perusahaan-perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui apakah dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja tersebut mengalami kendala atau permasalahan. Karena itu penulis tertarik untuk mengkaji mengenai pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja ini dan menuangkannya dalam suatu karya ilmiah yang berjudul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT. PLN (PERSERO) CABANG PADANG DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)”**.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah bentuk perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)?
3. Apakah kendala yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) bisa ditarik tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)
3. Untuk mengetahui kendala-kendala apakah yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Beranjak dari perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku Perguruan Tinggi untuk kemajuan masyarakat dalam bidang hukum;
  - b. Melatih kemampuan dan keterampilan dalam penulisan karya ilmiah;
  - c. Menambah pengetahuan di bidang hukum perikatan terkait mengenai perjanjian kerjasama;

## 2. Manfaat Praktis

Bagi PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) diharapkan dapat menjadi salah satu panduan bagi perusahaan dalam melakukan kerjasama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi masyarakat yang ingin mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja, khususnya perjanjian penyediaan tenaga jasa satuan pengamanan PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

## E. METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan permasalahan yang ada maka perlu adanya suatu metode dalam penelitian tersebut

Pada penulisan ini metode yang dipakai adalah:

### 1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dan menghubungkannya dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipakai dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan sesuatu hal secara sistematis, faktual dan akurat di daerah tertentu dan pada saat tertentu.

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*), dimana penelitian kepustakaan ini dilakukan pada :
  1. Perpustakaan wilayah Sumatera Barat.
  2. Perpustakaan pusat Universitas Andalas
  3. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- b. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu: penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

#### 4. Jenis Data

Dalam penulisan skripsi ini data yang digunakan penulis terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak terkait, dalam hal ini adalah PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian pustaka yang terdiri dari:
  - a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari perturan perundang-undangan dan atau ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan penulisan yang dilakukan. Dalam hal ini adalah Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  - b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil penelitian, literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penulisan yang

diperoleh dari perpustakaan serta dari buku dan bahan kuliah yang penulis miliki.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan informasi, petunjuk, serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, koran, dan bahan lain yang ada kaitannya dengan penulisan ini.

Seluruh data tersebut diperoleh dari:

- a. Perpustakaan Pusat Universitas Andalas.
- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.
- c. Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- d. Literatur yang penulis miliki sendiri.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dapat dipercaya serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga bisa memberikan gambaran tentang permasalahan secara keseluruhan maka dalam hal ini Penulis tentunya tidak terlepas dari teknik pengumpulan data. Adapun teknik yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah:

- a. Studi dokumen/studi kepustakaan, disini dilakukan identifikasi berdasarkan dokumen-dokumen yang ada berdasarkan dari data primer dan data sekunder.
- b. Wawancara, wawancara dilakukan untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan berupa data primer. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang tidak hanya terbatas

pada pertanyaan yang telah disusun namun juga dikembangkan berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pihak yang bersangkutan. Dalam wawancara ini penulis langsung mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini, dari pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang terdiri dari : Bapak Asron selaku Asisstant Officer Administrasi (Adm), Bu Wismal Edviani selaku Junior Officer Administrasi (Adm), dan Bu Marlina selaku Asisstant Officer SDM serta dari pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) oleh Bapak Hanky Mustav Sabarta, SH. MH selaku Direktur SDM dan Adm.

## **6. Pengolahan dan Analisis Data**

Untuk mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul, baik itu data primer maupun data sekunder digunakan metode antara lain:

- a. Pengolahan Data, hal ini berguna untuk memudahkan melakukan analisis data. Pengolahan data dilakukan dengan cara:
  1. *Editing*, yaitu data yang diperoleh diperiksa dan diteliti kembali baik data primer maupun data sekunder.
  2. *Tabulating*, yaitu data yang terkumpul dimasukkan kedalam tabel-tabel yang disusun secara terperinci.
- b. Analisis Data, penganalisaan data dilakukan secara kualitatif, dengan menggunakan uraian yang dilakukan terhadap data yang terkumpul dengan tidak menggunakan angka-angka, tetapi dalam bentuk uraian (deskripsi) berdasarkan hasil penelitian lapangan. Kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan, teori-teori dan pendapat dan pendapat

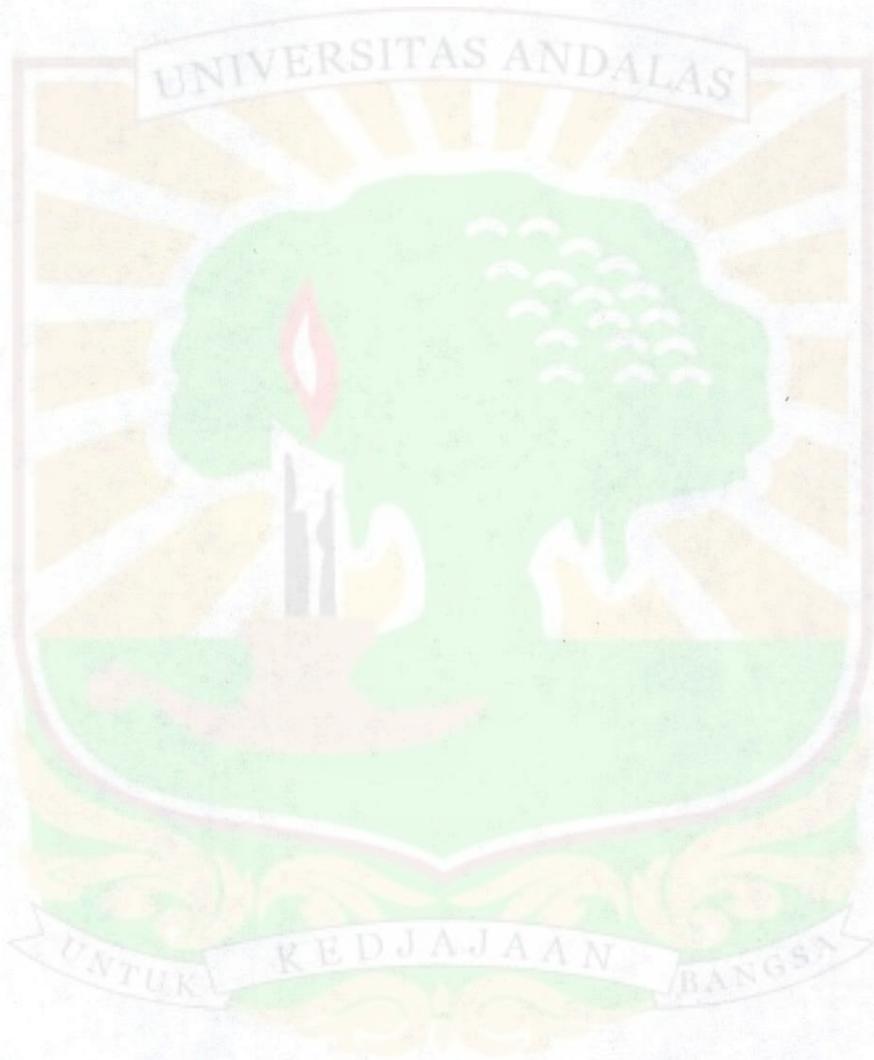
pakar, ahli hukum, ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Agar memudahkan pemahaman terhadap proposal ini, maka penulisannya dibagi atas 4 (empat) bab, masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab, secara garis besar adalah sebagai berikut:

- BAB I** : Merupakan pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, tujuan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.
- BAB II** : Pada bab ini diuraikan secara umum mengenai tinjauan umum tentang perjanjian yang terdiri atas sub bab sebagai berikut: pengertian perjanjian dan pengaturannya, asas-asas perjanjian, syarat sah nya perjanjian, dan subjek dan objek perjanjian. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai tinjauan umum tentang perjanjian kerja yang terdiri atas sub bab sebagai berikut: pengertian tenaga kerja, pengertian perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, dan macam/jenis perjanjian kerja.
- BAB III** : Pada bab ini diuraikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan perjanjian penyediaan pengadaan tenaga kerja satpam antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM), bagaimana bentuk perjanjiannya, serta kendala-kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

BAB IV : Pada bab ini terdapat beberapa kesimpulan penelitian serta saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.



perjanjian tersebut mengikat para pihak yang dan berlaku sebagai hukum bagi mereka yang membuatnya.

### 1. Pengertian perjanjian dan pengaturannya

Dalam kehidupan sehari-hari sering terjadi kesepakatan, perikatan antara satu orang atau lebih. Perikatan tersebut merupakan hubungan hukum antara dua orang atau lebih di mana salah satu pihak berhak untuk menuntut sesuatu dan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kebanyakan perikatan lahir karena adanya perjanjian, karena perjanjian merupakan sumber utama dari perikatan disamping sumber lain yang lahir dari undang-undang. Demikian juga dengan Buku III KUHPerdara yang mengatur perihal perikatan, sebagian pasal-pasal nya memuat mengenai perjanjian, baik itu berlaku bagi perjanjian-perjanjian tertentu maupun aturan umum yang berlaku bagi semua perjanjian obligatoir. Dalam hal mengenai pengertian perjanjian sampai saat sekarang masih belum dicapai kesepakatan baik itu oleh undang-undang maupun pendapat para sarjana. Hal ini mungkin disebabkan oleh sudut pandang mereka dalam memberikan pengertian yang sangat luas ruang lingkungnya. Namun dari pengertian yang diberikan itu sebenarnya dapat ditarik benang merahnya karena mempunyai kemiripan antara yang satu dengan yang lain.

Dalam menggunakan istilah juga belum ditemui keseragaman pendapat para sarjana, seperti Utrecht yang memakai istilah perutusan untuk *verbinten* dan persetujuan untuk *overeenskomst*. Ada juga yang memakai istilah “perhutangan” karena adanya pihak debitur kreditur serta adanya hak menuntut.

Mengenai pengertian perjanjian dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu:

1. Pengertian menurut ketentuan undang-undang
2. Pengertian menurut rumusan para ahli

Menurut ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata: "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Terhadap rumusan perjanjian yang dikemukakan dalam Pasal 1313 KUH Perdata di atas, mendapat banyak kritikan dari para sarjana, diantaranya:

1. Abdulkadir Muhammad<sup>4</sup>

Menurut beliau, ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata tersebut sebenarnya memiliki kelemahan, diantaranya:

- a. Hanya menyangkut sepihak saja;  
Hal ini diketahui dari perumusan "satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lain atau lebih". Kata kerja "mengikatkan" sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusan itu "saling mengikatkan diri", jadi ada konsensus antara pihak-pihak.
- b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus;  
Dalam pengertian "perbuatan" termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*) yang tidak mengandung suatu konsensus. Seharusnya dipakai kata "persetujuan".
- c. Pengertian perjanjian terlalu luas;  
Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut diatas terlalu luas, karena juga mencakup perlangsungan perkawinan, janji kawin yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh Buku III KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

---

<sup>4</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, hlm. 78;

- d. Tanpa menyebutkan tujuan;  
Dalam perumusan pasal tersebut tidak disebutkan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Berdasarkan alasan-alasan yang dirumuskan diatas, Abdulkadir Muhammad merumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian, yaitu: Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>5</sup>

2. R. Setiawan

Menyatakan bahwa definisi perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1313 KUH perdata tidak lengkap dan cakupannya sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dipakainya kata “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Sehubungan dengan itu perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut, yaitu:

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.
- b. Menambahkan kata “atau saling mengikatkan dirinya” dalam pasal tersebut.

R. Setiawan memberikan pengertian sebagai berikut: “Persetujuan adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 78;

<sup>6</sup>R. Setiawan, 1987, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, hlm. 49;

Selain pendapat sarjana di atas, beberapa sarjana lain juga memberikan pendapatnya mengenai definisi perjanjian, diantaranya:

1. R. Subekti

“Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.<sup>7</sup>

2. Asser- Rutten

“Perjanjian adalah perbuatan hukum yang terjadi dengan mengadakan syarat-syarat yang mungkin ditentukan oleh undang-undang karena pernyataan kehendak yang sesuai dan saling tergantung dari dua orang yang berdiri sendiri atau lebih, yang ditunjuk kepada terjadinya akibat hukum bagi satu pihak dan atas beban pihak yang lainnya atau bagi dan atas beban kedua belah pihak timbal balik”.<sup>8</sup>

3. R. Wiryono Projodikoro

“Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu”.<sup>9</sup>

4. M. Yahya Harahap

“Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberikan kekuasaan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi”.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> R. Subekti, 1998, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, hlm. 1;

<sup>8</sup> Boerma Boerhan, 1990, *Diktat Hukum Perjanjian*, Fakultas Hukum Unand, hlm. 49;

<sup>9</sup> R. Wiryono Projodikoro, 1987, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung, hlm. 9;

<sup>10</sup> M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, hlm. 6;

Dari definisi perjanjian yang dikemukakan sarjana di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perjanjian adalah: "Suatu perbuatan hukum yang dilakukan antara dua pihak atau lebih yang saling sesuai dan saling bergantung atau mengikatkan dirinya untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang ditujukan kepada terjadinya akibat hukum". Setelah mengetahui mengenai pengertian perjanjian, selanjutnya kita haruslah mengetahui mengenai pengaturan dari perjanjian tersebut. Untuk pengaturan perjanjian terdapat dalam Buku III KUH Perdata Bab II, yang berjudul: "Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau persetujuan", mulai dari Pasal 1313-1351 KUH Perdata yang terdiri dari empat bagian:

1. Bagian I : Tentang ketentuan-ketentuan umum, Pasal 1313-1319 KUH Perdata
2. Bagian II : Tentang syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya perjanjian, Pasal 1338-1337 KUH Perdata
3. Bagian III : Tentang akibat perjanjian, Pasal 1338-1341 KUH Perdata
4. Bagian IV : Tentang penafsiran perjanjian, Pasal 1342-1351 KUH Perdata

Ketentuan ini ditambahkan lagi dengan:

- a. Pasal 1266 dan 1267 KUHPerdata Bab 1 yaitu mengenai perikatan-perikatan bersyarat.
- b. Pasal 1446 sampai dengan Pasal 1456 Bab 5 Bagian 8 tentang kebatalan dan pembatalan.

## 2. Asas-asas perjanjian

Dalam hukum perjanjian dikenal beberapa asas penting yang perlu diketahui:

### a. Asas konsensualisme;

Menurut asas ini bahwa terjadinya suatu perjanjian karena adanya persesuaian kehendak atau kata sepakat antara para pihak tanpa diikuti perbuatan hukum lainnya. Dengan kata lain, kesepakatan kehendak saja sudah dapat menimbulkan perjanjian yang sah dan mempunyai akibat hukum atau sudah mengikat.

### b. Asas kebebasan berkontrak;

Adapun maksud dari asas kebebasan berkontrak adalah bahwa setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja, baik perjanjian itu ditur dalam undang-undang maupun diluar undang-undang. Asas kebebasan berkontrak bukan berarti para pihak bebas sebeb-as bebasnya melakukan perjanjian dan tidak ada pembatasan sama sekali, melainkan harus tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Di dalam Pasal 1337 KUHPerdara menyebutkan; "Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum."

Unsur-unsur dari kebebasan berkontrak adalah:

1. Seseorang bebas mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian;
2. Seseorang bebas mengadakan perjanjian dengan siapapun juga;
3. Isi, syarat dan luasnya perjanjian, orang bebas untuk menentukannya sendiri.

Dalam perkembangan selanjutnya, asas kebebasan berkontrak mengalami berbagai macam pembatasan yang disebabkan oleh:

1. Campur tangan penguasa atau pemerintah melalui Hukum Tata Usaha Negara dengan maksud melindungi kepentingan yang lemah dan untuk melindungi kepentingan umum.
  2. Timbulnya bentuk-bentuk persekutuan atau pemusatan dalam lapangan lalu lintas perekonomian menjadi sebuah perseroan yang lebih besar sehingga kebebasan pribadi atau perorangan menjadi terbatas.
  3. Timbulnya aliran dalam masyarakat yang menuju kepada keadilan sosial, yaitu terciptanya keseimbangan dalam masyarakat.
  4. Timbulnya semacam formalitas yang diciptakan oleh para pihak.
- c. Asas kekuatan mengikat.

Maksud dari asas kekuatan mengikat ini adalah bahwa suatu perjanjian yang dimuat secara sah, akan mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini dinyatakan secara tegas dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi ; “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Adapun maksud dari asas kekuatan ini adalah untuk melindungi kepentingan para pihak dan untuk menjamin kepastian hukum bagi mereka yang mengadakan perjanjian tersebut.

- d. Asas itikad baik

Mengenai asas itikad baik dalam suatu perjanjian dapat kita lihat dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yang menyebutkan : “Persetujuan-persetujuan harus

dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas itikad baik ini dapat dapat dibedakan antara itikad baik yang subjektif dan itikad baik yang objektif. Itikad baik dalam arti subjektif dapat dinyatakan sebagai kejujuran seseorang atau bersih dalam melakukan perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap bathin seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam arti objektif berarti pelaksanaan suatu perjanjian itu harus didasarkan pada norma-norma kepatutan atau apa yang dirasakan sesuai dan yang patut dalam masyarakat.

### **3. Pengertian dan syarat sahnya perjanjian**

Suatu perjanjian dapat dikatakan sah, apabila perjanjian itu sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan undang-undang, sehingga perjanjian itu diakui oleh hukum (*legally concluded contract*). Di dalam Pasal 1320 KUHPerdara menyatakan mengenai syarat-syarat perjanjian, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

Syarat pertama dan kedua di atas disebut syarat subjektif, karena melekat, karena melekat pada diri orang yang menjadi subjek perjanjian. Jika syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan. Syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena mengenai sesuatu yang menjadi objek perjanjian. Jika syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian batal demi hukum. Apabila sebuah perjanjian batal demi hukum, maka perjanjian itu dianggap tidak berlaku dan tidak

pernah ada perikatan yang ditimbulkan dari perjanjian itu. Berikut ini akan dijelaskan mengenai syarat sahnya perjanjian:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

Sepakat ini juga dikenal dengan istilah persetujuan kehendak yang mana maksudnya adalah seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat dimana mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Sepakat atau kata sepakat menimbulkan kecocokan antara kehendak dan kemauan yang akan mengadakan perjanjian. Atau dengan kata lain bahwa pihak-pihak yang mengadakan telah setuju tentang hal-hal pokok dari perjanjian yang mereka adakan. Pokok perjanjian adalah berupa objek perjanjian dan syarat perjanjian. Adapun kemauan atau kehendak dari kedua belah pihak dalam mengadakan perjanjian adalah bersifat bebas, artinya betul-betul atas kemauan para pihak, dan tidak ada paksaan atau penipuan. Jadi kesepakatan juga harus diperhatikan kesahannya yang mana tidak berdasarkan pada kekhilafan (*dwaling*), penipuan (*bedrog*) dan paksaan (*dwang*). Apabila terdapat ketiga unsur tersebut pada suatu kesepakatan maka sepakat itu tidak sah. Dengan sendirinya perjanjian itu juga akan dianggap tidak sah dan dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Syarat yang kedua ini adalah termasuk syarat subjektif, yaitu menyangkut subjek dari perjanjian dimana subjek itu haruslah cakap menurut hukum sesuai dengan ketentuan undang-undang. Subjek yang dianggap cakap membuat perjanjian ialah mereka yang dinyatakan tidak cakap undang-undang, yang

oleh Pasal 1330 KUH Perdata disebutkan sebagai berikut: “Tak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu.”

Hukum membedakan antara tidak cakap dengan tidak wenang, yaitu:

- a. Tidak Cakap (*Onbekwaam*), ditemui pada seseorang yang berdasarkan undang-undang tidak sempurna atau tidak mampu membuat sendiri perjanjian-perjanjian. Misalnya anak dibawah umur dan orang yang ditaruh dibawah pengampuan (*curatele*).
- b. Tidak Wenang (*Onbevoegd*), ditemui pada orang yang sebenarnya cakap membuat perjanjian, tetapi dalam hal-hal tertentu tidak dapat melakukan tindakan hukum tanpa persetujuan atau pengesahan dari pihak ketiga.

Akibat hukum dari ketidakcakapan atau dalam membuat perjanjian adalah bahwa perjanjian itu setelah dibuat dapat diminta pembatalannya kepada hakim. Jika pembatalan itu tidak dimintakan oleh pihak yang berkepentingan, maka perjanjian itu tetap berlaku bagi para pihak.

3. Suatu hal tertentu;

Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian dan merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian dan itulah yang disebut dengan objek perjanjian. Suatu perjanjian haruslah mempunyai objek tertentu dan itu dapat

berupa benda yang sedang ada dan akan ada. Hal ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 1313 dan 1314 KUH Perdata. Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai sebagai suatu pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Jadi suatu perjanjian harus mempunyai suatu objek tertentu sekurang-kurangnya dapat ditentukan jenisnya. Jumlahnya boleh disebutkan asal dapat dihitung dan ditetapkan. Dalam Pasal 1334 KUH Perdata disebutkan bahwa barang-barang yang akan ada dapat dijadikan objek perjanjian, misalnya panen jagung di ladang seluas satu hektar. Namun demikian ada juga benda yang belum ada dilarang untuk menjadi objek perjanjian oleh undang-undang, misalnya Pasal 1334 ayat 2 KUH Perdata yang melarang pelepasan hak atas warisan yang pewarisnya belum meninggal dunia atau mengadakan persetujuan mengenainya sekalipun dengan izin calon pewaris. Namun, ada juga benda yang sudah ada tetapi dilarang untuk dijadikan objek perjanjian oleh undang-undang, yaitu apabila benda itu benar-benar dipergunakan untuk kepentingan umum seperti jalan umum, bandara, dan sebagainya. Selain itu juga disebutkan dalam Pasal 1667 KUH Perdata menyatakan bahwa dilarang menghibahkan benda atau barang-barang yang belum ada (yang baru ada di kemudian hari).

Menurut Asser-Rutten yang dimaksud suatu hal tertentu dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah objek dari perikatannya. Dengan kata lain prestasinya yaitu segala apa yang wajib bagi kreditur dan menjadi hak kreditur. Syarat bawa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya adalah untuk

menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian.

#### 4. Suatu sebab yang halal;

Ini merupakan syarat terakhir bagi sahnya suatu perjanjian. Kata sebab adalah terjemahan dari bahasa lain "*causa*" dan dalam bahasa Belanda "*oorzaak*", dimana pengertian "sebab" dalam arti sesuatu yang menimbulkan untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan sesuatu tindakan.

Hukum tidak mementingkan hal yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, tapi dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum atau kesusilaan. Seperti yang ditegaskan dalam Pasal 1337 KUHPerdata, yang berbunyi : "Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum".

Perjanjian yang berisi sebab yang tidak halal adalah batal demi hukum, sehingga tidak ada dasar untuk menuntut pemenuhan kewajiban. Jika perjanjian dibuat tanpa sebab, perjanjian itu dianggap tidak pernah ada atau tidak mempunyai kekuatan hukum, ini dapat dilihat dalam Pasal 1335 KUH Perdata yang berbunyi : " Suatu persetujuan tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

#### 4. Subjek dan objek perjanjian

##### a. Subjek perjanjian

Subjek dari suatu perjanjian adalah pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Dimana dalam hal ini subjeknya dapat berupa manusia

(*natuurlijk person*) dan dapat berupa badan hukum (*recht person*). Dan kewenangan kedua subjek hukum ini diatur dalam undang-undang. Sebagai subjek hukum manusia dalam melakukan perbuatan hukum harus memenuhi syarat-syarat yang dicantumkan dalam undang-undang, seperti yang tercantum dalam Pasal 1329 dan 1330 KUH Perdata. Pasal 1329 KUH Perdata menyebutkan : "Setiap orang adalah cakap membuat perikatan-perikatan jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap". Pasal 1330 KUH Perdata menyebutkan :

" Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu."

Badan hukum di dalam melakukan suatu perbuatan hukum diwakili oleh pengurusnya. Jadi di sini yang melaksanakan perbuatan hukum tersebut tetap dilakukan oleh manusia. R. Subekti mengatakan badan hukum adalah: "Badan hukum pada pokoknya adalah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak dan melakukan perbuatan seperti seorang manusia, serta memiliki kekayaan sendiri, dapat digugat dan menggugat didepan hakim." Dalam ilmu pengetahuan badan hukum adalah kumpulan orang pribadi yang oleh undang-undang diberi hak dan kewajiban, badan hukum ini merupakan subjek hukum yang tidak bernyawa atau subjek hukum bukan manusia, seperti perkumpulan (*maatschap*), yayasan, perseroan terbatas dan lain-lain.

b. Objek perjanjian

Suatu hal tertentu adalah pokok dari suatu perjanjian dan merupakan prestasi yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Objek dari suatu perjanjian adalah hal-hal yang diwajibkan atau hal yang terhadap mana seseorang itu mempunyai hak dan kewajiban. Dalam suatu perjanjian yang diadakan oleh dua orang atau lebih subjek hukum maka yang menjadi objek dari suatu perjanjian adalah berupa barang atau benda. Terhadap barang atau benda itulah timbul hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang berjanji, seperti dalam jual beli dimana si yang d penjual berhak menerima pembayaran yang telah disepakati dan berkewajiban menyerahkan barang atau benda yang diperjualbelikan. Sedangkan pembeli sendiri berhak menerima benda yang disepakati tadi dan berkewajiban membayar harga benda tersebut. Dalam Pasal 1332 KUH Perdata yang dapat dijadikan objek perjanjian adalah: "Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat dijadikan pokok persetujuan-persetujuan." Objek perjanjian harus mempunyai syarat yaitu harus tertentu atau sekurangnya mempunyai jenis, karena perjanjian itu sendiri merupakan tindakan yang mempunyai kekuatan yang mengikat. Selanjutnya dalam Pasal 1334 ayat 1 KUH Perdata menyebutkan; "Barang-barang yang baru akan ada dikemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian" Pengecualian terhadap objek perjanjian ini dapat dilihat dari Pasal 1334 ayat (2) KUH Perdata yang berbunyi; "Tetapi tidaklah diperkenankan untuk melepaskan suatu warisan yang belum terbuka, ataupun untuk meminta diperjannjikan suatu hal mengenai

warisan.” Dari Pasal 1334 ayat 2 KUH Perdata ini dapat diketahui bahwa dilarang untuk memperjanjikan warisan yang belum dibagi-bagi kepada ahli warisnya sebagai objek dari suatu perjanjian.

## 5. Berakhirnya perjanjian

Dalam suatu perjanjian perlu diketahui kapan lahirnya suatu perjanjian maupun berakhirnya suatu perjanjian. Sebab dengan demikian dapat diketahui kapan adanya suatu hak dan kewajiban, serta kapan hilangnya hak dan kewajiban dalam suatu perjanjian, serta akibat-akibat hukum yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.

Berakhirnya suatu perjanjian berbeda dengan hapusnya perikatan, karena suatu perikatan dapat hapus sedangkan perjanjian yang menjadi sumbernya masih tetap ada. R. Setiawan, S.H mengemukakan bahwa suatu perjanjian dapat berakhir karena:<sup>11</sup>

1. Telah ditentukan dalam persetujuan oleh para pihak, misalnya persetujuan yang akan berlaku untuk waktu tertentu.
2. Undang-undang telah menentukan batas waktu berlakunya suatu persetujuan, misalnya menurut Pasal 1066 KUH Perdata, para ahli waris dapat mengadakan perjanjian jangka waktu tertentu untuk melaksanakan pemecahan harta warisan, akan tetapi jangka waktu perjanjian itu dibatasi berlakunya untuk jangka waktu lima tahun
3. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya suatu peristiwa maka persetujuan akan hapus, misalnya dengan meninggalnya salah satu pihak.
4. Pernyataan penghentian perjanjian  
Pernyataan penghentian perjanjian ini dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak saja. Pernyataan penghentian perjanjian ini hanya bersifat sementara, seperti perjanjian kerja, perjanjian sewa menyewa.
5. Persetujuan hapus karena adanya putusan hakim, misalnya terhadap suatu perjanjian yang dilakukan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, maka salah satu pihak ingin mengakhiri perjanjian itu, ia dapat mengajukan

---

<sup>11</sup> R. Setiawan, 1987, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, hlm. 69;

permohonan kepada hakim agar ia dapat mengajukan yang telah mereka buat dinyatakan berakhir.

6. Tujuan persetujuan telah tercapai

Pada dasarnya setiap orang yang mengadakan perjanjian bertujuan untuk mengatur hubungan hukum yang terjadi atau akan terjadi diantara mereka. Misalnya dengan diserahkannya uang dan diterimanya barang oleh pembeli dalam perjanjian jual beli, maka berakhirilah perjanjian jual beli tersebut.

7. Dengan adanya persetujuan para pihak.

Dalam hal ini para pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian yang telah mereka buat.

Karena perjanjian merupakan suatu tindakan hukum dan tindakan hukum tersebut ditujukan untuk menimbulkan suatu akibat hukum yang dikehendaki. Maka logislah kiranya kalau akibat hukum yang dituju selesai dipenuhi maka dengan sendirinya perjanjian akan berakhir.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian tenaga kerja**

Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian maka pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, melainkan juga nilai kemanusiaan yang tinggi.

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja adalah: "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Jadi, perbedaan antara pengertian tenaga kerja antara Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pada kata “baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”.

## **2. Pengertian perjanjian kerja**

Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan adalah sebagai berikut: “Perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja yakni: “Perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dari pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dengan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang mempunyai kedudukan lebih rendah

untuk melakukan hal tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih luas. Dikatakan lebih luas karena memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah di samping hak dan kewajiban lainnya.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah
- c. Adanya waktu
- d. Adanya upah

### **3. Syarat-syarat perjanjian kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini dikuatkan oleh Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus sepakat mengenai hal-hal yang

diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki oleh pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum maksudnya baik pekerja maupun pengusaha sama-sama cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan mensyaratkan umur minimal 13 tahun (Pasal 69 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut di atas bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dalam hukum perdata disebut syarat subjektif

karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif dari perjanjian, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian pula oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

#### **4. Macam atau jenis perjanjian kerja**

Pada dasarnya perjanjian kerja itu ada dua:

##### **1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu**

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap/kontrak. Perjanjian ini diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis dan kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu

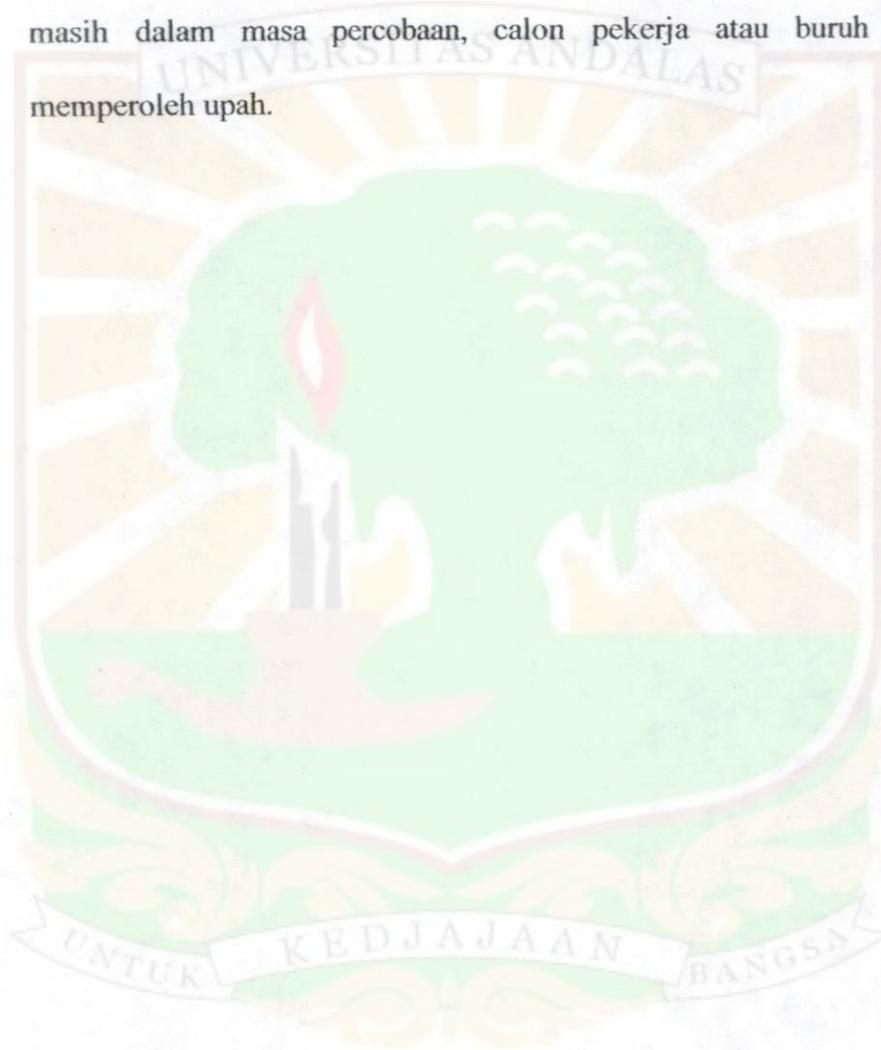
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu. Dalam hal terjadi penyimpangan atas perjanjian kerja waktu tertentu, maka segala konsekuensi hukum diberlakukan sesuai dengan UUK No. 13 Tahun 2003 Pasal 59, 65 dan Pasal 66.

## 2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-undang ataupun dalam kebiasaan. Menurut Pasal 60 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Masa percobaan itu dimaksudkan untuk memperhatikan calon pekerja Undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

Menurut Pasal 60 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Masa percobaan itu dimaksudkan untuk memperhatikan calon pekerja apakah mampu atau tidak untuk melakukan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya serta untuk mengetahui kepribadian calon pekerja. Apabila menurut penilaian pengusaha calon pekerja layak dipekerjakan, maka majikan mengangkat calon pekerja menjadi pekerja dengan cara dibuatnya perjanjian kerja. Masa pekerjaan tidak berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal ini disebabkan karena jangka

waktu dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah tidak dibatasi dengan waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Menurut ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Jadi, selama masih dalam masa percobaan, calon pekerja atau buruh berhak memperoleh upah.



kembali kepada pemiliknya semula sesuai hasil Konferensi Meja Bundar (KMB).

#### 4. Periode 1951-1966

Berdasarkan Keppres No. 163 tanggal 3 Oktober 1953 perusahaan listrik milik swasta tersebut diambil alih dan digabungkan ke Jawatan Telaga. Tahun 1966 pada masa Kabinet Ampera, PLN ditempatkan di bawah Direktorat Jenderal Tenaga dan Listrik (DIRJEN) di dalam lingkungan Departemen Perindustrian Dasar Ringan dan Tenaga Kerja (Deppdariga).

#### 5. Periode 1966 sampai sekarang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara (PERUM) Listrik Negara menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) serta dengan telah ditandatanganinya Akta Notaris Sutjipto, SH No. 169 tanggal 30 Juli 1994 tentang Pendirian Perseroan Terbatas PT. PLN (PERSERO) diumumkan pendirian PT. PLN (PERSERO) dan segala hak dan kewajiban, kekayaan perusahaan serta pegawai Perusahaan Umum (PERUM) beralih kepada PT. PLN (PERSERO).

PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja dan baru-baru ini mengembangkan usahanya di bidang pengadaan alat-alat di bidang IT (Informasi Teknologi). PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) didirikan oleh empat orang pendiri, yaitu: Bapak Amsyarudin, Bapak Bachtiar Nitura, Bapak Syamsurizal dan Bapak Arifudin Arif. Motto dari

perusahaan ini adalah “Bersama Menuju Kemuliaan.” Motto ini mempunyai makna perusahaan dan tenaga kerja saling bahu membahu dalam meningkatkan kehormatan, kemuliaan dan kesejahteraan mereka. Jadi, hubungan yang terjadi adalah hubungan timbal balik yang saling menguntungkan kedua pihak.

**Tabel 1**

**Daftar Pemilik Saham PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)**

<b>Nomor</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Besaran saham</b>
1.	Bapak Amsyaruddin, M.Ed.	Direktur Utama	50%
2.	Bapak Marlis	Direktur Operasional	30%
3.	Bapak Hangky Mustav Sabarta, SH, MH	Direktur SDM	10%
4.	Bu Darna	Komisaris Utama	10%

Sumber: Wawancara dengan Bapak Hangky Mustav Sabarta, SH, MH Direktur SDM PT. Cahaya Citra Mulia (CCM), tanggal 5 April 2011

Dari tabel di atas dapat dilihat kepemilikan saham PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) berada di tangan empat orang pemilik saham. Bapak Amsyarudin, M. Ed memiliki saham sebanyak 50% pada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM). Kemudian diikuti oleh Bapak Marlis sebanyak 30%, Bapak Hangky Mustav Sabarta, SH, MH dan Bu Darma masing-masing sebanyak 10%. Dari table besaran saham

tersebut Bapak Amsyarudin, M. Ed berlaku sebagai pemegang saham dominan pada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

**B. Bentuk Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman (Satpam) Antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang Dengan PT.Cahaya Citra Mulia (CCM)**

Dalam perjanjian dikenal dua bentuk perjanjian yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis (lisan). Tertulis di sini dalam artian bahwa perjanjian itu dituangkan dalam suatu bentuk akta (otentik), seperti misalnya dalam hal jual beli tanah. Sedangkan dalam bentuk perjanjian lisan tidak dituangkan dalam bentuk tertulis melainkan cukup dengan kata sepakat saja, maka perjanjian tersebut dianggap telah terjadi. Contoh sederhana misalnya seseorang yang membeli rokok di warung, dia tidak perlu membuat suatu akta sebelumnya karena bahkan secara diam-diam pun perjanjian telah lahir.

Dalam dunia perusahaan, bentuk perjanjian yang terjadi dan merupakan suatu kelaziman dan keharusan bahwa bentuk perjanjian harus tertulis. Begitu pula halnya dengan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) ini. Dalam perjanjian kerjasama berbentuk tertulis ini, semua ketentuan-ketentuan mengenai isi perjanjian bebas ditentukan oleh para pihak dan dibentuk sesuai dengan mufakat, yang mana sesuai dengan asas perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 sub 1 jo 1338 ayat 1 KUHPerdara yaitu asas konsensualitas dan asas kebebasan berkontrak.

Di dalam era perdagangan dan ekonomi yang makin pesat sekarang ini, bentuk perjanjian tertulis memang mutlak diterapkan. Sebab dengan adanya bentuk perjanjian tertulis mengakibatkan segala hak dan kewajiban para pihak dapat diketahui secara jelas dan dapat dipertanggung jawabkan karena perjanjian tertulis memberikan jaminan kepastian hukum yang pasti. Sehingga apabila nanti terjadi pertikaian atau sengketa dari isi perjanjian dapat dicari penyelesaiannya menurut hukum. Kepastian hukum dari perjanjian yang bersifat tertulis ini dapat dikaitkan dengan Pasal 1866 KUHPerdara jo Pasal 164 HIR, bahwa “alat bukti tertulis merupakan alat bukti yang utama dan pertama yang dihadapkan kemuka hakim”. Adapun perjanjian penyediaan jasa satuan pengamanan (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) ini termasuk kedalam perjanjian atas beban, yang mana menurut Pasal 1314 KUHPerdara merupakan “ suatu perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”. Misalnya sesuai kesepakatan dalam perjanjian, PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) bersedia menyediakan tenaga kerja di bidang jasa satuan keamanan (satpam) kepada PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan unit-unit kerja PLN lainnya. Untuk itu PT. PLN (Persero) Cabang Padang berhak memenuhi kewajibannya kepada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) berupa pemberian upah sesuai anggaran dan kontrak yang telah disetujui bersama.

**C. Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman (Satpam)  
Antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang Dengan PT.Cahaya Citra  
Mulia (CCM)**

Di dalam dunia kerja dikenal dua istilah tenaga kerja, yakni tenaga kerja tetap dan tenaga kerja waktu tertentu. PLN sebagai salah satu BUMN besar di Indonesia tentu membutuhkan banyak tenaga kerja di dalam meningkatkan kualitas dan pelayanannya kepada masyarakat. Dengan adanya bidang-bidang pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara dan tidak tetap membuat PT. PLN (Persero) Cabang Padang membutuhkan tenaga kerja lepas atau dengan kata lain karyawan tidak tetap. Hal itu dimungkinkan karena pekerjaan tersebut hanya bersifat sementara waktu, jika perusahaan mempekerjakan dengan sistem tenaga kerja tetap ketika pekerjaan telah selesai dilaksanakan maka hanya akan terjadi pengeluaran tanpa ada manfaat bagi pihak PLN. Sebagai perusahaan yang juga mengejar keuntungan maka pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang mencoba mengatasi hal tersebut dengan mempekerjakan tenaga kerja lepas. Untuk penyediaan tenaga kerja tersebut, PT. PLN (Persero) Cabang Padang mempekerjakan tenaga kerja lepas dengan memakai sistem kontrak yang umumnya berlaku satu tahun.

Dalam merekrut tenaga kerja disesuaikan dengan Perpres Nomor 80 Tahun 2003 yang kemudian dilanjutkan dengan Perpres Nomor 54 Tahun 2010 tentang penyediaan barang dan jasa pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang melakukan dua prosedur sebagai berikut:

1. Pelelangan/ tender, dimana menurut kamus hukum pengertiannya adalah “memborong pekerjaan/menyuruh pihak lain untuk mengerjakan atau memborong pekerjaan seluruhnya atau sebagian pekerjaan sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang dibuat oleh kedua belah pihak sebelum pekerjaan pemborongan itu dilakukan.” Pada tahap ini pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang mengumumkan apa-apa jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan bagi perusahaan yang berminat menyediakan tenaga kerja silahkan ikut dan melengkapi syarat-syarat lainnya.
2. Pemilihan langsung, dimana diundang tiga perusahaan penyedia tenaga kerja kemudian perusahaan itu diminta membuat penawaran lalu dipresentasikan hasilnya. Dari ketiga penawaran itu nantinya akan ditunjuk satu perusahaan yang dianggap benar-benar mampu memenuhi kebutuhan PT. PLN (Persero) Cabang Padang.

Adapun prosedur umum terjadinya kerjasama antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan pihak kedua adalah sebagai berikut:

1. Ketika PLN membutuhkan tenaga kerja mereka akan melakukan perekrutan. Adapun proses perekrutan dilakukan oleh seksi SDM (Sumber Daya Manusia). Seksi SDM ini selanjutnya akan mengklasifikasi jenis pekerjaan dan tenaga kerja yang dibutuhkan. Diantaranya seperti tenaga kerja di bidang administrasi, *security*, teknik, operator mesin, dan sebagainya. Setelah ditentukan pembagian dan jumlahnya, seksi SDM lalu membuat nota dinas kepada panitia pelelangan yang isinya menyangkut jenis pekerjaan dan tenaga kerja yang dibutuhkan.

2. Dari panitia pelelangan permintaan pengadaan tenaga kerja ini diumumkan secara online melalui website eProc (E.Procurement) PLN.

Adapun eProc sendiri adalah: “proses pengadaan barang dan jasa pemerintah yang pelaksanaannya dilakukan secara elektronik yang berbasis web/internet dengan memanfaatkan fasilitas teknologi komunikasi dan informasi yang meliputi pelelangan umum secara elektronik yang diselenggarakan oleh Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE).<sup>12</sup>

3. Setelah diumumkan melalui eProc dan setelah ada penawaran yang masuk dari perusahaan-perusahaan yang berminat lalu dilakukan sistem prakualifikasi, dimana pada tahap ini dilakukan pengecekan syarat-syarat administrasi yang dibutuhkan seperti kelengkapan surat-surat, keaslian dokumen, dan lain-lain. Perusahaan yang memenuhi persyaratan dianggap lulus dan diumumkan kembali melalui eProc. Biasanya perusahaan yang berminat dan mengajukan penawaran pada proses ini berkisar antara 9-12 perusahaan.
4. Kemudian perusahaan-perusahaan yang lulus prakualifikasi ini diberi kesempatan dalam proses pengadaan. Dalam proses pengadaan inilah perusahaan-perusahaan yang lulus ini menyusun proposal kerja dan penawaran. Setelah itu, diadakan proses pengadaan yang mana perusahaan-perusahaan ini disuruh mempresentasikan penawarannya masing-masing. Lalu diadakan pemasukan penawaran lagi dari perusahaan peserta tersebut.

---

<sup>12</sup> [www.eProc.pln.co.id](http://www.eProc.pln.co.id), tanggal 17 maret 2011

5. Setelah adanya pemasukan penawaran, pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang melakukan evaluasi, yang meliputi: evaluasi administrasi (apakah ada syarat-syarat administrasi yang salah), evaluasi teknik, dan evaluasi harga. PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai perusahaan yang juga mengejar keuntungan dan memikirkan efisiensi ekonomi, pada evaluasi harga biasanya dipilih perusahaan yang melakukan penawaran dengan harga terendah. Namun ini tentunya setelah evaluasi administrasi dan teknik dipenuhi.
6. Setelah semua proses di atas dilakukan dan evaluasi selesai maka akan diumumkan siapa pemenangnya secara online. Apabila dianggap ada kesalahan atau kecurangan baik dari proses administrasi maupun pemasukan penawaran, perusahaan yang tidak menang diberi masa sanggah untuk membuktikan kebenarannya dilengkapi dengan bukti-bukti yang ada. Masa sanggah ini diberikan dalam jangka tiga hari setelah pengumuman pemenang penawaran. Apabila ternyata terbukti maka pemenang yang bersangkutan dibatalkan dan dilakukan pemasukan penawaran dari awal lagi. Apabila tidak terbukti maka setelah ini langsung dilakukan kontrak kerja.

Sebelum dilakukan penandatanganan kontrak, draft kontrak tersebut harus terlebih dahulu disetujui oleh Ka. Urusan, Kabid Humperkes, Ka. Biro Unit kerja yang bersangkutan dan Ka. Personalia sebelum ditandatangani oleh Ka. Dep SDM PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai penanggung jawab isi dari perjanjian tersebut. Kemudian hasil kontrak ini didaftarkan ke Depnaker.

Adapun jenis tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) untuk PT. PLN (Persero) Cabang Padang adalah tenaga kerja di bidang:

1. Penyediaan jasa satuan keamanan (satpam);
2. Teknik;
3. Administrasi;
4. Operator mesin;
5. Sekretaris;
6. *Cleaning services*.

Dalam perjanjian penyediaan pengadaan tenaga kerja satpam ini, yang diperjanjikan oleh para pihak adalah mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan dan berapa besar nilai atau biaya dari pekerjaan itu. Pekerjaan yang dimaksud dalam kontrak kerja berupa menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai satpam (*security*) di bawah peraturan dan ketentuan Pengguna. Pada dasarnya perjanjian kerja antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Identitas para pihak;
2. Lingkup pekerjaan, persyaratan teknis, pelaporan, pengawasan, dan pengamanan;
3. Pelaksanaan pekerjaan dan jaminan;
4. Pelaporan, pengawasan dan pengamanan;
5. Biaya pemborongan dan pekerjaan;
6. Kewajiban administrasi;
7. Kewajiban dan larangan terhadap tenaga kerja;
8. Hak cuti tidak masuk kerja;
9. Tata cara pembayaran;

10. Tambahan biaya;
11. Tanggung jawab dan ganti rugi serta pembebasan dari tuntutan;
12. Mengenai pajak;
13. Jangka waktu perjanjian;
14. Pengakhiran perjanjian;
15. Keadaan memaksa;
16. Pengalihan perjanjian;
17. Perubahan;
18. Penyelesaian perselisihan;
19. Ketentuan lain;
20. Penutup.

Kontrak kerja antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang berlangsung dalam jangka waktu maksimal satu tahun, tergantung bulan berapa ditandatangani kontrak kerja. Tetapi akhir kontrak tetap sama yakni akhir tahun (Desember) dimana PT. PLN (Persero) Cabang Padang pada akhir tahun tersebut melakukan tutup buku perusahaan. Perjanjian kerja antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) di bidang pengadaan Satuan Pengamanan (Satpam) pada hakekatnya adalah perjanjian kontrak atau dalam jangka waktu tertentu. Artinya setelah kontrak kerja habis maka perjanjian yang ada juga berakhir dengan sendirinya yang mana sesuai dengan syarat-syarat berakhirnya perjanjian yakni telah ditentukan dalam persetujuan kedua belah pihak. Yang artinya masa kerja tenaga kerja yang bekerja di sana juga berakhir. Namun pada kenyataannya apabila nantinya PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) melakukan

kontrak kerja baru dengan pihak PLN mengenai pekerjaan dan jenis kerja yang sama maka tenaga kerja yang lama tetap dipakai dan diprioritaskan. Perjanjian kerja/kontrak dapat diperpanjang apabila :

1. Adanya perpanjangan kontrak antara Pengguna dengan Perusahaan;
2. Kesepakatan kedua belah pihak (pekerja dengan perusahaan);
3. Karyawan memiliki track record (kinerja) yang baik sesuai rekomendasi data pengguna.

Jadi, pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) tidak akan melakukan perekrutan tenaga kerja yang baru namun tetap memakai tenaga kerja yang lama dengan melakukan perpanjangan kontrak kepada tenaga kerja bersangkutan. Hal ini dilakukan bukan tanpa alasan tetapi karena telah mempertimbangkan berbagai aspek, diantaranya:

1. Dengan mengangkat tenaga kerja yang lama setidaknya mengurangi biaya. Biaya-biaya di sini seperti biaya perekrutan, pembinaan dan biaya-biaya lainnya. Dari hal ini setidaknya sudah bisa meminimalisir pengeluaran di segi ekonomi.
2. Aspek tenaga kerja, yang mana tenaga kerja yang sudah mempunyai pengalaman kerja pasti lebih handal dan mempunyai pengalaman dibanding tenaga kerja baru sehingga nantinya ketika bekerja dapat memberikan inerja terbaik bagi perusahaan.
3. Memikirkan faktor ekonomi tenaga kerja yang mana tenaga kerja sebagai mitra perusahaan haruslah diutamakan kebutuhannya. Maka dalam hal ini sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada tenaga kerja maka

direkrutlah tenaga kerja lama tersebut. Jika dilihat hubungan yang terjalin sama-sama menguntungkan kedua belah pihak, baik perusahaan (PT. Cahaya Citra Mulia) maupun tenaga kerja dimana tenaga kerja diberi pekerjaan dan pihak perusahaan diberi pelayanan dan tidak perlu melakukan perekrutan baru lagi.

Lazimnya sebuah kontrak kerja, maka antara para pihak mempunyai hak dan kewajiban yang melekat sesuai dengan perjanjian pada kontrak kerja. Adapun hak dari PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai *user* diantaranya:

1. Berhak meminta kepada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) memberikan perlindungan kerja sesuai perundang-undangan yang berlaku terhadap tenaga kerja yang ditempatkan, serta mempunyai kompetensi di bidang yang akan dikerjakan;
2. Berhak memberikan perintah langsung atau tidak langsung kepada satpam;
3. Berhak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh satpam;
4. Berhak memberikan teguran jika terjadi penyimpangan atau pelaksanaan pengamanan yang tidak sesuai lingkup pekerjaan;
5. Berhak mendapatkan Jaminan Pekerjaan (*performance bond*).

Karena adanya hak yang timbul sesuai asas hukum maka akan ada kewajiban yang mengikutinya. Untuk itu PT. PLN (Persero) Cabang Padang juga harus menunaikan kewajibannya kepada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) yang umumnya berkaitan dengan biaya-biaya operasional pekerjaan berupa:

1. PT. PLN (Persero) Cabang Padang wajib membayar biaya penyediaan pekerjaan tertentu tiap bulannya termasuk PPN 10% berdasarkan upah minimum kota, masa kerja, biaya operasional, Jamsostek, THR, pesangon, seragam, ROK rekanan, pajak, dan sebagainya;
2. Memberikan biaya lembur , premi tiket dan premi kehadiran per hari atas kelebihan hari kerja;
3. Memberikan biaya perjalanan dinas sesuai peraturan perusahaan.

Hak dan kewajiban dari PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) selaku pihak kedua dari perjanjian kerja ini diantaranya: berhak mendapat biaya pemborongan pekerjaan serta biaya-biaya lainnya sesuai kontrak yang telah disepakati. Adapun kewajiban perusahaan seperti:

1. Menyediakan tenaga jasa satuan keamanan untuk PT. PLN (Persero) Cabang Padang dimana jumlah dan ketentuannya sesuai dengan kontrak;
2. Memberikan perlindungan kerja dan asuransi atas pekerja yang ditempatkan bekerja pada pihak PLN;
3. Wajib menyerahkan jaminan pekerjaan (*performance bond*) yang diterbitkan oleh Bank umum atau perusahaan asuransi kerugian dan berlaku efektif pada tanggal berlakunya perjanjian. Jaminan pekerjaan ini minimal sebesar 5% dari harga/biaya pekerjaan.

Jaminan pekerjaan ini harus diberikan pada saat penandatanganan surat perjanjian. Jaminan pekerjaan akan dicairkan apabila: perusahaan tidak dapat melaksanakan pekerjaan seluruh atau sebagian pekerjaan, perusahaan wanprestasi

terhadap ketentuan-ketentuan dalam perjanjian, atau perusahaan mengakhiri perjanjian secara sepihak.

Tugas dan tanggung jawab tenaga kerja satpam yang ditempatkan pada PT. PLN (Persero) Cabang Padang adalah sebagai berikut:

1. Menjamin keamanan, ketertiban keteraturan dan kelancaran sehingga tercipta kenyamanan wilayah kerja yang meliputi:
  - a. Melaksanakan pengamanan daerah pergudangan, gedung operasi, dan gedung perkantoran;
  - b. Melarang/ menertibkan segala bentuk percaloan di daerah pergudangan;
  - c. Menjaga, mengawasi dan menertibkan gedung perkantoran administrasi dan objek vital;
  - d. Mendata tamu yang masuk;
  - e. Mencegah terjadinya pengrusakan gedung perkantoran administrasi dan objek vital;
  - f. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan pihak *user*.
2. Setiap karyawan wajib mencurahkan segenap kecakapannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan petunjuk yang diberikan perusahaan, baik secara lisan maupun tertulis selama petunjuk tersebut tidak bertentangan dari ketentuan Undang-undang yang berlaku dan tidak merugikan keadaan serta kesejahteraan karyawan.

Setiap karyawan yang bekerja dilarang untuk :

1. Menyalahgunakan tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan pribadi.

2. Menerima tamu pribadi di ruang kerja selama jam kerja kecuali seizin atasan/pimpinan departemen dan pada tempat yang telah ditentukan.
3. Menyebarluaskan tulisan yang bersifat provokatif terhadap kegiatan hubungan industrial di lingkungan perusahaan yang dapat mengganggu etenangan karyawan ataupun operasional perusahaan.
4. Membawa senjata tajam/senjata api ketika bertugas kecuali petkugas dalam fungsinya diizinkan untuk menggunakan alat tersebut.
5. Menerima barang atau uang dari pihak ketiga.
6. Menggunakan barang milik perusahaan atau memindahkan dari lokasi yang telah ditentukan tanpa izin dari perusahaan.
7. Melakukan perbuatan yang dapat merugikan perusahaan.
8. Berbicara keras, bercanda, mengejek, berteriak atau memanggil seseorang dari satu tempat ketempat lain. Jika ada keperluan bagi karyawan untuk berbicara atau berdiskusi tentang hal khusus dimana semua pembicaraan dilakukan secara bijaksana dan tidak mengganggu karyawan lain.
9. Menggunakan komputer dan sarana komunikasi (radio dan telepon) selain untuk urusan kantor.
10. Duduk di atas meja, di atas peralatan mesin, atau pada tempat-tempat yang tidak semestinya.

Terhadap setiap karyawan yang tidak mentaati kewajiban dan tata tertib ini akan dikenakan sanksi disiplin, seperti peringatan tertulis dan terakhir yang berlaku selama 3 (tiga) bulan termasuk kemungkinan diadakan pemutusan

hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap pekerja yang dinilai melakukan kesalahan berat.

Hak karyawan yang ditempatkan di unit kerja PLN adalah sebagai berikut:

1. Upah.

Tenaga kerja akan dibayar setiap bulannya sebesar;

- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| 1. Gaji pokok      | Rp 1.050.000,- |
| 2. Tunjangan makan | Rp 176. 000,-  |
| 3. Ekstra fooding  | Rp 60. 000,-   |

Apabila tenaga kerja bersangkutan masuk penuh dalam satu bulan gaji dibayarkan penuh apabila kurang dari satu bulan dibayarkan secara proporsional. Gaji karyawan dibayarkan setiap tanggal 1(satu) setiap bulannya. Jika tanggal tersebut jatuh pada hari libur maka dibayarkan pada hari sebelumnya atau 1(satu) hari setelah. Upah gaji pokok tenaga kerja disesuaikan dengan upah minimum provinsi. Ekstra fooding merupakan bonus tambahan bagi satpam untuk meningkatkan stamina mereka.

2. Pesangon.

Disamping gaji di atas tenaga kerja akan menerima pesangon sebesar gaji pokok yang dibayarkan setiap akhir bulan bekerja. Jika kurang dari 12 bulan maka akan dibayarkan secara proporsional.

3. Perlengkapan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari, tenaga kerja harus menggunakan perlengkapan kerja (menyesuaikan) dan mendapatkan 2 set seragam kerja.

#### 4. JAMSOSTEK

Tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya bertanggung jawab penuh kepada unit kerja yang mempekerjakannya, yakni PT. PLN (Persero) Cabang Padang karena dalam pekerjaan sehari-hari tenaga kerja bekerja dan berada di bawah pengawasan langsung unit kerja yang mempekerjakannya. Oleh karena itu, apabila nantinya dalam melakukan pekerjaan pada PT. PLN tenaga kerja melakukan kesalahan kerja, maka hal itu tidak merupakan tanggung jawab dari PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) sebagai penanggung jawab maupun tenaga kerja melainkan merupakan beban yang harus ditanggung oleh PT. PLN (Persero) Cabang Padang karena dalam melakukan pekerjaannya tenaga kerja berada dibawah pengawasan unit PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Jadi, apabila nanti ada kesalahan atau kekeliruan pelaksanaan kerja dari tenaga kerja maka itu merupakan resiko yang harus ditanggung unit kerja bersangkutan karena tenaga kerja bekerja di bawah perintah unit kerja tersebut.

Walaupun tenaga kerja bekerja pada unit PT. PLN (Persero) Cabang Padang, namun tanggung jawab mengenai upah, jaminan sosial dan lain-lainnya tetap menjadi tanggung jawab PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) karena pada hakekatnya tenaga kerja diangkat dan bekerja atas nama karyawan dari PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) yang mana pekerja membuat perjanjian kerja dengan pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) bukan dengan pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang sehingga semua tanggung jawab terhadap tenaga kerja menjadi kewajiban dari pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM). Sistem pemberian gaji diberikan secara langsung oleh PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) kepada tenaga

kerja tiap bulannya. Jadi tenaga kerja tidak menerima gaji dari tempat mereka bekerja (PT. PLN (Persero) Cabang Padang) tetapi diberikan oleh PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) sebagai penanggung jawab atas tenaga kerja. Hal ini dilakukan pihak PT. CCM selain karena sudah merupakan tanggung jawabnya sebagai pihak yang melakukan perekrutan dan penanggung jawab atas tenaga kerja namun juga dalam rangka memfasilitasi dan memikirkan kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini dilakukan karena biasanya pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang membayarkan nominal gaji semua tenaga kerja yang bekerja dari PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) setiap empat bulan sekali, jadi tidaklah mungkin tenaga kerja menerima gaji sekali empat bulan. Jadi, pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) memfasilitasi pemberian gaji ini. Jadi, pemberian gaji dilakukan oleh pihak PT. CCM yang selanjutnya melakukan tagihan kepada pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan memberikan bukti setoran gaji tenaga kerja. Begitu juga dengan pemberian jaminan asuransi dan sanksi yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

Pada perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman ini ini, tanggung jawab mengenai upah jaminan sosial dan lainnya tetap berada pada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) sebagai penanggung jawab dari tenaga kerja. Untuk itu PT. PLN (Persero) Cabang Padang mewajibkan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) mengasuransikan tenaga kerjanya sesuai peraturan yang berlaku. Oleh sebab itulah PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) mendaftarkan semua tenaga kerjanya ke dalam program Jamsostek. Jamsostek adalah singkatan dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi

tenaga kerja untuk mengurangi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.<sup>13</sup>

Adapun program kesejahteraan yang didapat berupa :

1. Tunjangan Hari Raya (THR)
2. JAMSOSTEK dengan program kepersertaan berupa :
  - a. Jaminan kecelakaan kerja;
  - b. Jaminan kematian;
  - c. Jaminan hari tua;
  - d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Program ini memberikan perlindungan yang bersifat mendasar bagi tenaga kerja jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan ditanggung oleh PT. Cahaya Citra Mulia (CCM). Yang tujuannya untuk kesejahteraan tenaga kerja agar mereka dapat jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja, kematian, pemeliharaan kesehatan dan jaminan hari tua.

Selain itu, tenaga kerja juga diberikan cuti tahunan minimal setelah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut selama 12 (dua belas) hari kerja, lama cuti dapat dikurangi dengan cuti bersama (jika ada). Cuti ini diatur berdasarkan kebutuhan, tanpa mengganggu pelayanan secara keseluruhan kepada PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan syarat mengajukan permohonan cuti kepada Perusahaan dan mendapat persetujuan.

---

<sup>13</sup> [www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id), 27 maret 2011

**Tabel 2**

**Perkembangan jumlah tenaga kerja PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) yang ditempatkan pada PT. PLN (Persero) Cabang Padang**

<b>Nomor</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>
1.	2005/2006	7 orang
2.	2006/2007	34 orang
3.	2007/2008	126 orang
4.	2008/2009	230 orang
5.	2009/2010	500 orang
6.	2010/2011	300 orang

Sumber : Wawancara dengan Bapak Hanky Mustav Sabarta, SH. MH, Direktur SDM dan Adm PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2005 merupakan jumlah paling sedikit tenaga kerja satpam yang ditempatkan Perusahaan pada PT. PLN. Hal ini disebabkan karena pada tahun tersebut Perusahaan baru berdiri sehingga belum mendapatkan kepercayaan dari pengguna. Adapun tenaga kerja yang 7 (tujuh) orang itu ditunjuk langsung oleh PT. PLN jadi bukan melalui tender. Setelah satu tahun perusahaan berdiri terjadi peningkatan permintaan jumlah tenaga kerja yang signifikan, yakni: 34 orang di tahun 2006, 126 orang di tahun 2007, 230 orang di tahun 2008 dan 500 orang di tahun 2009. Pada tahun 2008 terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pada saat itu dibutuhkan tambahan satuan pengamanan untuk PLTN cabang Solok, cabang Bukittinggi dan cabang Padang. Pada tahun 2009 merupakan jumlah tenaga kerja yang paling banyak ditempatkan oleh perusahaan

yaitu 500 orang, peningkatan yang signifikan ini terjadi karena pihak Perusahaan menang tender yang besar sehingga jumlah permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan juga besar. Namun pada tahun 2010 terjadi penurunan permintaan tenaga kerja yang berpatokan melalui hasil tender dimana sesuai kontrak kerja pihak PT. PLN membutuhkan tenaga kerja satuan pengamanan sebanyak 300 orang saja.

#### **D. Kendala-kendala Yang Ditemui Dalam Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman (Satpam) Antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang Dengan PT.Cahaya Citra Mulia (CCM)**

Dalam melaksanakan suatu perjanjian seringkali ditemui kesulitan dan kendala yang menyebabkan para pihak tidak memperoleh apa yang diharapkan sesuai dengan yang telah diperjanjikan atau setidaknya mengurangi komitmen awal perjanjian. Kendala dan kesulitan itu bisa berasal dari pihak yang mengadakan perjanjian itu sendiri atau pun dari pihak luar lainnya. Apabila ternyata terdapat kendala dan hambatan, maka para pihak akan meneliti apa penyebabnya dan jika sudah diketahui akan dicari solusi yang tepat untuk penyelesaian masalah tersebut sehingga tidak akan terjadi masalah berkepanjangan nantinya.

Dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) sejauh ini belum pernah terjadi masalah besar atau berarti yang sampai mengganggu dan merusak hubungan kerja antara dua perusahaan ini, baik itu dari pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang maupun dari PT. Cahaya Citra Mulia

(CCM) sendiri. Karena sampai sekarang kedua belah pihak telah berusaha maksimal dalam memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing sesuai kesepakatan dalam perjanjian.

Tapi bagaimanapun juga masalah-masalah kecil atau ringan tetap tidak bisa dihindari, terutama dalam pelaksanaan kerja oleh tenaga kerja di lapangan yang salah satu sebabnya menyangkut hal-hal yang bersifat *primordial*. Masalah primordial maksudnya adalah dimana tenaga kerja yang ditempatkan bekerja di kantor-kantor PLN adalah berasal dari warga sekitar oleh PT. Cahaya Mulia umumnya diutamakan yang berdomisili di daerah bersangkutan atau sekurang-kurangnya berdomisili di sekitar daerah kerja tersebut. Hal ini dilihat dari segi efisiensi waktu dan ekonomi tenaga kerja yang bertujuan untuk kesejahteraan tenaga kerja juga. Namun seringkali tenaga kerja bersangkutan melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, dalam hal ini salah satu faktor penyebabnya adalah tenaga kerja bersangkutan merasa mereka putra daerah jadi bisa seenaknya saja dalam bekerja. Jika terjadi perselisihan antara Perusahaan dengan tenaga kerja, maka:

1. Tenaga kerja akan dikenakan sanksi administratif jika terbukti melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan Pengguna berupa teguran dan pemberhentian kerja (PHK).
2. Karyawan wajib mengganti/memperbaiki barang atau bahan jika akibat kelalaiannya menyebabkan kerugian kepada pihak lain ataupun perusahaan.

3. Apabila akibat kesalahan tenaga kerja Pengguna menolak memakai karyawan maka karyawan bersangkutan setuju diberhentikan atau diputuskan hubungan kerja oleh perusahaan.

Adapun kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan seperti: lalai dalam bekerja, tenaga kerja masuk kerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, tidak disiplin, tidak serius dalam bekerja dan lain sebagainya. Kesalahan-kesalahan di atas merupakan kesalahan ringan. Dalam mengatasi masalah tersebut, biasanya terlebih dahulu unit kerja yang bersangkutan memberikan pengarahan kepada tenaga kerja untuk mengulangi lagi perbuatannya. Jika tenaga kerja tidak mengindahkan dan mengulangi lagi perbuatannya maka pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang memberikan laporan kepada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) sebagai penanggungjawab bahwa ada masalah dengan tenaga kerja yang ditempatkan PT. CCM di unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Setelah mendapat laporan itu, biasanya pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) memanggil tenaga kerja yang bersangkutan untuk terlebih dahulu diberi teguran lisan, apakah tenaga kerja yang bersangkutan mau merubah sikapnya atau tidak serta apakah masih bersedia bekerja atau tidak. Apabila tenaga kerja menyatakan tidak sanggup lagi bekerja maka pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) langsung memberhentikan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika ternyata tenaga kerja yang bersangkutan bersedia merubah sikapnya dan menyatakan diri masih bersedia bekerja maka PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) memberikan kesempatan kepada tenaga kerja bersangkutan untuk bekerja lagi sesuai posisi kerjanya semula. Apabila setelah itu tenaga kerja tetap

tidak merubah sikapnya maka PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) langsung memberikan Surat Peringatan (SP) berupa SP I, SP II, dan SP III.

Contoh kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja satpam yang bernama Dekky Purnama. Tenaga kerja tersebut tidak melakukan kewajibannya kepada perusahaan karena tidak masuk kerja dalam masa kerja 18 (delapan belas) hari kerja yaitu dari tanggal 1 Oktober sampai 18 Oktober tanpa disertai keterangan. Atas tindakannya ini, pihak perusahaan memberikan Surat Peringatan III terhadap Dekky Purnama. Surat peringatan ini berlaku selama 6 (enam) bulan dan status yang bersangkutan akan ditinjau kembali apabila dalam jangka waktu tersebut Surat Peringatan tersebut tidak diindahkan.

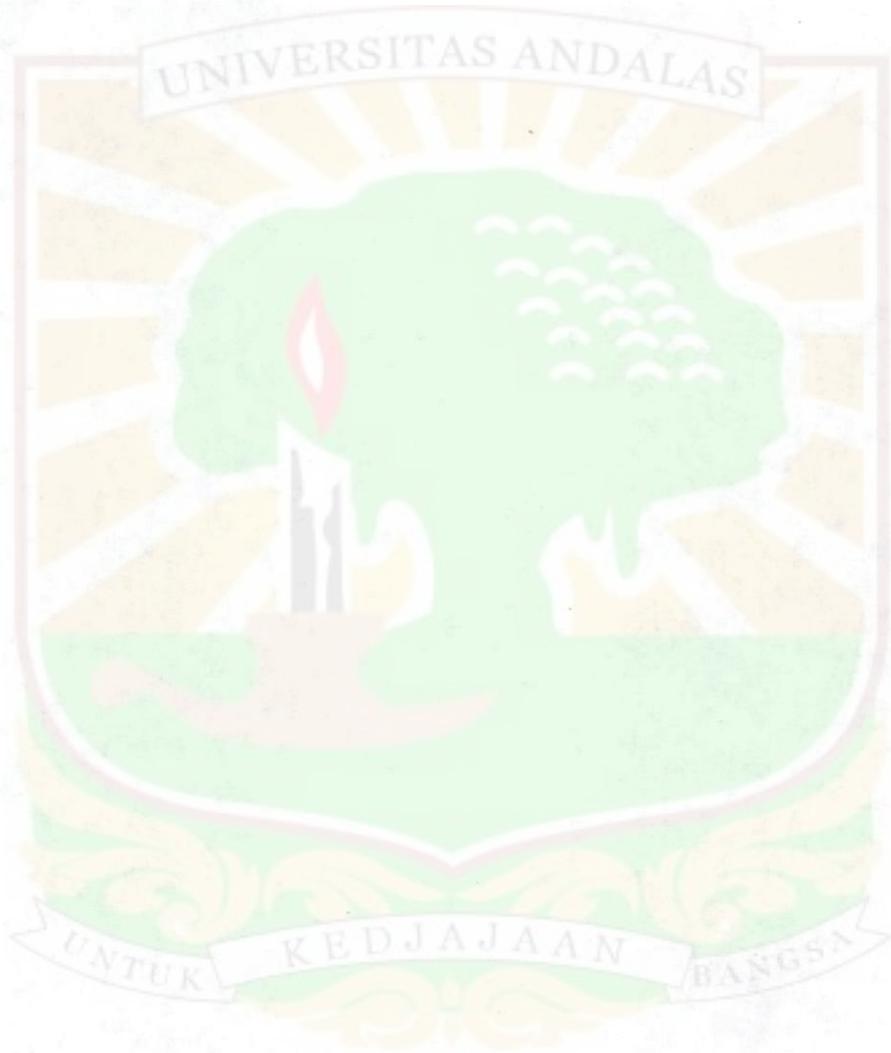
Surat Peringatan (SP) tujuannya agar tenaga kerja menyadari kesalahannya dan tidak mengulangi lagi perbuatannya untuk ke depannya. Terhadap kesalahan-kesalahan ringan tersebut, biasanya PT. PLN (Persero) Cabang Padang masih dapat mentolerir dan memakluminya. Walaupun kesalahan itu merugikan perusahaan, namun karena mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan ekonomi tenaga kerja pihak perusahaan (PT. PLN (Persero) Cabang Padang bisa memaklumi saja. Lagi pula kesalahan tersebut juga tidak menimbulkan kerugian yang besar pada perusahaan. Lain halnya jika tenaga kerja melakukan kesalahan-kesalahan berat, maka tenaga kerja akan langsung diberhentikan tanpa diberi peringatan terlebih dahulu baik secara lisan maupun tertulis (surat peringatan).

Adapun yang termasuk kesalahan berat diantaranya:

- a. Melakukan tindak pidana/kriminalitas lainnya yang mengakibatkan kerugian pada pihak lain atau perusahaan baik moril maupun materil (misalnya: pencurian, pengrusakan, penipuan, dll);
- b. Meminum minuman yang memabukkan dalam jam dinas di lingkungan bekerja;
- c. Bermain judi/taruhan dalam jam dinas lingkungan kerja;
- d. Karena kelalaiannya mengakibatkan kerugian pada perusahaan;
- e. Membuka rahasia perusahaan;
- f. Masuk bekerja memakai identitas palsu;
- g. Memberontak, mengancam, berkelahi dan berbuat kasar pada pengusaha atau pada karyawan lain;
- h. Menolak melaksanakan Perintah Tugas dan atau mutasi yang diberikan oleh pihak Pengguna maupun Perusahaan.

Contoh kasus, kesalahan berat yang dilakukan oleh tenaga *security* atau keamanan yang bertugas mengawasi gudang-gudang unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Tenaga kerja yang ditempatkan di sana melakukan pencurian atas aset-aset perusahaan yang tersimpan di gudang, seperti besi-besi yang disimpan di gudang. Dalam hal ini, apabila terbukti bersalah maka atas laporan dari pihak *user* atau pengguna (PT. PLN (Persero) Cabang Padang) pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) selaku penanggung jawab langsung melakukan tindakan tegas terhadap tenaga kerja bersangkutan berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa diberi peringatan terlebih dahulu. Tindakan ini dilakukan karena selain sesuai dengan

perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) juga untuk menciptakan tenaga kerja yang benar-benar profesional dan bersih. Dengan kata lain, hal ini juga berdampak pada kredibilitas PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) di mata *user*, dalam hal ini pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang.



kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Di dalam pelaksanaan perjanjian kerja masing-masing pihak telah melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kontrak yang disepakati.

3. Dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengamanan (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) ini sampai sekarang belum ditemui kendala berarti yang sampai mengganggu kemitraan antara dua perusahaan ini. Namun terlepas dari itu kendala-kendala kecil tetap ada yang umumnya berkaitan dengan proses pelaksanaan kerja oleh tenaga kerja yang ditempatkan pada unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang, seperti : sering terlambat masuk kerja, melakukan pencurian, pertengkaran sesama tenaga kerja, dan lain sebagainya.

#### **A. Saran**

1. Agar tenaga kerja lebih diberi pemahaman mengenai ketentuan-ketentuan kerja dan dampak serta konsekuensi bagi tenaga kerja apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.
2. Agar PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kualitas tenaganya agar tetap mendapat kepercayaan dari PT. PLN (Persero) Cabang Padang dalam menyediakan tenaga kerja sehingga kemitraan yang sudah terjalin dapat terus dilanjutkan.
3. Agar PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) lebih selektif dalam menyeleksi tenaga kerja yang ditempatkan di unit-unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang sehingga masalah sekecil apapun dapat diminimalisir.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Kadir Muhammad. 1997. Hukum Perikatan. Bandung. Alumni;
- Boerma Boerhan, 1990, Diktat Hukum Perjanjian, Fakultas Hukum Unand, hlm. 49;
- Haryono Hadosoeprto. 1994. Pokok-pokok Hukum Perjanjian Dan Hukum Jaminan. Yogyakarta. Liberty;
- Imam Soepomo. 1986. Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja. Jakarta. Bhayangkara;
- J Satrio. Hukum Perjanjian. 1986. Bandung . Alumni;
- M Yahya Harahap. 1986. Segi-segi Hukum Perjanjian. Bandung. Alumni;
- R Setiawan. 1987. Pokok-pokok Hukum Perikatan. Bandung. Bina Cipta;
- R Wiryono Projodikoro. 1987. Asas-asas Hukum Perjanjian. Bandung. Sumur;
- Sendjun H. Manulang. 1995. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta. PT. Rineka Cipta;
- Subekti. 1998. Hukum Perjanjian. Jakarta. Intermasa;

### B. Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer)  
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

### C. Website

- [www.eProc. Pln.co.id](http://www.eProc.Pln.co.id), 17 maret 2011  
[www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id), 17 maret 2011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

*Fakultas Hukum*  
*Universitas Andalas*

Kampus Limau Manis, Padang – 25163 Telepon: (0751) 72985, Fax. 778109  
Web.http: [www.fhuk.unand.ac.id](http://www.fhuk.unand.ac.id) e-mail : fh\_ua@yahoo.com

Nomor : 139 /H.16.4/PP-2011  
Lamp. :  
Perihal : **Tugas Survey/penelitian**

Padang, 2 Februari 2011

Kepada Yth :  
Bapak. Walikota Padang  
C.q. Kabid.Kesbang dan Politik  
di -  
PADANG

Dengan ini kami mohon kepada bapak untuk dapat menerima dan memproses/memberikan izin penelitian kepada mahasiswa :

Nama	: Ahmad Donaldi
No. BP	: 06140195
Fakultas	: Hukum Universitas Andalas
Jurusan	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Perdata Ekonomi
Alamat	: Jl. M. Hatta 25 Pasar Baru Padang
Pembimbing I	: Damas Reny Priharti, SH.,MH
Pembimbing II	: Neneng Oktarina, SH.,MH
Untuk Melaksanakan Waktu	: Penelitian Lapangan
Tempat Penelitian	: 3 Bulan (4 Februari 2011 – 4 Mei 2011)
Dalam Rangka	: Padang, Sumatera Barat
Judul	: <b>Mengumpulkan Data Untuk Menyusun Skripsi</b>
	: Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Kerja Antara PT. PLN Padang Dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)

Oleh karena itu kami mohon bantuan Bapak agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, disamping itu kami juga mengharapkan bantuan Bapak agar dapat memberikan keterangan/penilaian seperlunya mengenai pelaksanaan tugas tersebut diatas . Atas segala bantuan dan perhatian yang diberikan, sebelumnya kami ucapkan terima Kasih.

UNTUK KEDJAJARAN HUKUM

An. Dekan Pembantu Dekan I,

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG

*[Signature]*

Prwan, SH.,MH.,LLM  
82 1231 1989 0110 02

FAKULTAS HUKUM

embusan :  
Rektor Univ.Andalas  
Dekan (sebagai laporan)  
Dosen Pembimbing  
Ketua Bagian Hukum Perdata  
Mhs yang bersangkutan  
Pertingga!



PEMERINTAH KOTA PADANG  
KANTOR KESATUAN BANGSA POLITIK DAN  
PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jalan : By Pass Terminal Aia Pacah Padang

**REKOMENDASI**

Nomor : 070. 03 . 32 / Kesbangpol/ 2011

Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas Kota Padang setelah membaca dan mempelajari :

- Surat dari Pembantu Dekan I, Fakultas Hukum Unand  
Nomor : 139/H.16.4/PP-2011 Tanggal 2 Februari 2011
  - Surat Pernyataan Penanggung Jawab Penelitian Ybs tanggal 04 Februari 2011
- yang ini memberikan persetujuan dan tidak keberatan diadakan Penelitian/Survei/ Pemetaan/ PKL di Kota Padang yang diadakan oleh :

Nama : AHMAD DONALDI  
Tempat/ Tanggal Lahir : Pasaman, 6 Februari 1987  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat di Padang : Jln. DR. Moh. Hatta No.12 Pasar Baru Padang  
Maksud Penelitian : Penyelesaian Skripsi  
Waktu/ Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan  
Jenis Penelitian/ Survei/PKL : Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Kerja Antara PT. PLN Padang Dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).  
Lokasi/ Tempat Penelitian/Survei/PKL : - PT. PLN Padang  
- PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)  
Anggota Rombongan : --

Adapun ketentuan sebagai berikut :

Tidak dibenarkan menyimpang dari kerangka dan maksud penelitian.

Sambil menunjukkan Surat keterangan Rekomendasi ini supaya melaporkan kepada Kepala Dinas/ Badan/Instansi/Kantor/Bagian/ Camat dan Penguasa dimana Sdr. Melakukan Penelitian/ Survei/PKL serta melaporkan diri sebelum meninggalkan daerah penelitian.

Mematuhi segala peraturan yang ada dan adat istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.

Selesai penelitian harus melaporkan hasilnya kepada Walikota Padang Cq. Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas.

Bila terjadi penyimpangan atas ketentuan di atas, maka Surat Keterangan/ Rekomendasi ini akan ditinjau kembali.

Padang, 04 Februari 2011

Diusulkan kepada Yth.:

Pimpinan PT. PLN Padang  
Pimpinan PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)  
Pembantu Dekan I, Fakultas Hukum Unand  
Yang bersangkutan  
Pertinggal.

KEPALA  
KANTOR KESATUAN BANGSA  
PEMERINTAH KOTA PADANG



...J.H.O. ISMED, SH..

ADPA 19830227 198509 1 002

# PT PLN (Persero)

WILAYAH SUMATERA BARAT  
CABANG PADANG



: DR. Wahidin No. 8 Gedung 3 Padang, 25121  
: (0751) 7535004, 7535005, 7535006, 7535007  
file : (0751) 7535002

Bank : Bukopin  
BNI Cab. Padang  
Mandiri LAP. I. Bonjol

## SURAT KETERANGAN No. 22 /014/CPDG/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang yaitu :

Nama : AHMAD DONALDI  
NIM : 06140195  
Program Studi : Hukum Perdata Ekonomi

Telah selesai melaksanakan Penelitian pada PT PLN (Persero) Cabang Padang di Bagian SDM dan Administrasi dengan judul Skripsi " Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman (SATPAM) Antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT Cahaya Citra Mulia (CCM)

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 27 April 2011

MANAJER,  
  
M. ISTHOFA





**PT CAHAYA CITRA MULIA**

OUTSOURCING, IT, TRAINEE MANAGEMENT

SIUP LPPS Depnaker RI No. KEP.020/W3/D.1/2005

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR *06*//SKK/IV-CCM/2011

Saya Drs.Amsyaruddin M.Ed selaku direktur Utama PT. Cahaya Citra Mulia menerangkan bahwa nama berikut dibawah ini :

**Nama** : Ahmad Donaldi  
**Tgl Lahir** : 6 Februari 1987  
**No. Bp** : 06140195  
**Fakultas** : Hukum Universitas Andalas

Telah selesai mengadakan penelitian di **PT.Cahaya Citra Mulia** dengan Judul Skripsi " Pelaksanaan Perjanjian Penyediaan Jasa Satuan Pengaman (Satpam) antara PT. PLN (persero) Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)" dari tanggal 1 Februari 2011 s/d 6 April 2011.Selama Penelitian yang bersangkutan merupakan Pewawancara yang baik. Demikianlah yang dapat saya sampaikan semoga surat keterangan ini dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan sebaik-baiknya.

Padang, 25 April 2011

**Tertanda PT. Cahaya Citra Mulia**



**Drs. Amsyaruddin, M.Ed**

**Direktur Utama**

**SURAT PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN  
PENGAMAN (SATPAM)**

**NO: 068.PJ/613/CPDG/2007**

ANTARA

**PT PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT  
CABANG PADANG**

DAN

**PT. CAHAYA CITRA MULIA**

UNTUK

**PEKERJAAN PENYEDIAAN JASA SATUAN PENGAMAN (SATPAM)**

Perjanjian Penyediaan Jasa Tenaga Kerja/Pekerja (PERJANJIAN) ini dibuat dan ditanda tangani pada hari ini **Senin**, tanggal **dua**, bulan **Juli** tahun **Dua Ribu Tujuh** oleh dan antara :

**1. PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMBAR CABANG PADANG**

Dalam hal ini diwakili Oleh Ir.AGUSMANN TAHER, Jabatan Manajer PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar Cabang Padang berdasarkan Surat Kuasa General Manager PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat No.005.Sku/021/WBS/2004 tanggal 30 September 2004,berkantor di Jl. Khatib Sulaiman No. 44 Padang dan saat ini beralamat Jl.DR.Wahidin No.8 Gedung 3 Padang yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian Pekerjaan ini disebut **PIHAK PERTAMA**.

**2. PT. CAHAYA CITRA MULIA,**

Dalam hal ini diwakili Oleh Drs.AMSYARUDDIN,M.Ed. selaku Direktur Utama PT.CAHAYA CITRA MULIA yang berkedudukan di Jl.Komplek Cendana Parak Kopi Blok A No.4 Padang yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian Pekerjaan ini disebut **PIHAK KEDUA**.

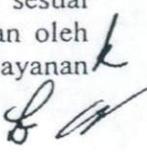
PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dalam PERJANJIAN ini dapat juga disebut sebagai PIHAK jika disebut secara sendiri-sendiri atau PARA PIHAK jika disebut secara bersama-sama.

**MENERANGKAN**

Bahwa PIHAK KEDUA menyediakan Pekerja melaksanakan Pekerjaan PIHAK PERTAMA di PT.PLN (Persero) Cabang Padang yang berlokasi : **PT.PLN (Persero) Cabang Padang dan Unit Unit** berdasarkan :

- a. Surat Penawaran Negosiasi harga dari PIHAK KEDUA No.037/SPH/CCM/V/2007 tanggal 24 Mei 2007.
- b. Berita Acara Negosiasi Penawaran Harga Nomor : 01.NEGO/TPJBFNSDKD/CPDG/2007 tanggal 24 Mei 2007.
- c. Surat Ketetapan Pelaksanaan Pekerjaan PIHAK PERTAMA No. 319/613/CPDG/2007. tanggal 15 Juni 2007.

Bahwa, PIHAK KEDUA menyatakan bersedia untuk mengerahkan Pekerja yang telah mempunyai hubungan kerja dengan PIHAK PERTAMA yang dinyatakan dalam perjanjian kerja dengan masing-masing Pekerja, dan diberikan Perlindungan Kerja serta syarat-syarat kerja sesuai ketentuan perundang – undangan yang berlaku oleh PIHAK KEDUA untuk dipekerjakan oleh PIHAK PERTAMA di PT.PLN (Persero) Cabang Padang di Bidang Administrasi, Pelayanan Teknik dan Pengemudi.



Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, PARA PIHAK sepakat dan setuju untuk mengikatkan diri dalam PERJANJIAN ini dengan ketentuan sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal berikut :

### **Pasal 1 KETENTUAN UMUM**

Dalam Perjanjian ini, yang dimaksud dengan :

1. PLN adalah PT PLN (Persero) yang anggaran dasarnya diatur dalam Akte Notaris Soetjipto, SH Nomor : 169 tanggal 30 Juli 1994, beserta perubahannya.
2. Pegawai adalah Pegawai PLN
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis dengan PIHAK KEDUA.
4. Pemberi Kerja adalah PT.PLN (Persero) Cabang Padang Jln.DR.Wahidin No. 8 Gedung 3 Padang.

### **Pasal 2 LINGKUP PEKERJAAN, PERSYARATAN TEKNIS, PELAPORAN, PENGAWASAN, DAN PENGAMANAN**

1. PIHAK PERTAMA mempekerjakan Pekerja di PT.PLN (Persero)Wilayah Sumatera Barat, Cabang Padang yang berlokasi : **PT.PLN (Persero) Cabang Padang dan Unit Unit.**
2. PIHAK PERTAMA dapat merubah Lingkup Pekerjaan, persyaratan Teknis, pengawasan dan pengamanan pekerjaan sebagai dimaksud dalam butir 1 diatas , disertai dengan Berita Acara Penjelasan yang disepakati oleh PIHAK KEDUA

### **Pasal 3 PELAKSANAAN PEKERJAAN DAN JAMINAN**

1. Pekerja yang diserahkan kepada PIHAK PERTAMA, harus telah mempunyai hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA yang dinyatakan dalam perjanjian kerja dengan masing-masing Pekerja, dan diberikan perlindungan kerja serta syarat-syarat kerja sesuai perundang-undangan yang berlaku oleh PIHAK KEDUA, serta mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan yang akan di kerjakan
2. Dalam melaksanakan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pekerja diberikan pakaian seragam sebagai identitas Perusahaan PIHAK KEDUA dengan ketentuan tidak boleh menyerupai seragam Pegawai PIHAK PERTAMA.
3. PIHAK PERTAMA berhak untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung kepada SATPAM, serta berhak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota SATPAM dan berhak memberikan teguran jika terjadi penyimpangan atau pelaksanaan pengamanan yang tidak sesuai lingkup pekerjaan.
4. PIHAK KEDUA wajib menyerahkan Jaminan Pekerjaan (Performance Bond) yang diterbitkan oleh Bank Umum atau Perusahaan Asuransi Kerugian yang ditunjuk pemerintah dan berlaku efektif pada tanggal berlakunya PERJANJIAN dan mempunyai masa berlaku yang sama dengan PERJANJIAN, minimal sebesar 5 % (lima per seratus ) dari harga/biaya sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 atau sebesar **Rp 4.739.200,-**
5. Jaminan Pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) harus diserahkan kepada PIHAK PERTAMA pada saat penandatanganan surat perjanjian, dengan ketentuan bahwa jaminan tersebut akan dicairkan oleh PIHAK PERTAMA, dalam hal :
  - a. PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan pekerjaan seluruh atau sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada pasal 2, atau:
  - b. PIHAK KEDUA wanprestasi/cedera janji terhadap ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini, atau:
  - c. PIHAK KEDUA mengakhiri perjanjian secara sepihak.

Pasal 4

PELAPORAN, PENGAWASAN DAN PENGAMANAN

1. PIHAK PERTAMA berhak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan PIHAK KEDUA dan dapat memberikan teguran secara langsung kepada Pekerja PIHAK KEDUA yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah disepakati atau kepada Pekerja PIHAK KEDUA.
2. PIHAK PERTAMA, dalam mempekerjakan Anggota PIHAK KEDUA di lingkungan PIHAK PERTAMA harus memperhatikan dan melaksanakan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja bagi Anggota PIHAK KEDUA.

Pasal 5

BIAYA PEMBORONGAN PEKERJAAN

1. PIHAK PERTAMA membayar biaya penyediaan Pekerjaan sebesar Rp.94.748.000,-per bulan (Sembilan puluh empat juta tujuh ratus empat puluh delapan ribu rupiah) per bulan, sudah termasuk PPN 10%, kepada PIHAK KEDUA yang akan dihitung berdasarkan :
  - a. Upah Minimum Kota.
  - b. Masa Kerja.
  - c. Biaya Operasional.
  - d. Jamsostek.
  - e. Tunjangan Hari Raya.
  - f. Pesangon masa lalu dan yang akan datang
  - g. Seragam.
  - h. ROK Rekanan.
  - i. Pajak.Rincian biaya pemborongan pekerjaan dilampirkan pada lampiran 1.
2. Harga Borongan Pekerjaan tersebut pada ayat (1) pasal ini belum termasuk biaya Lembur, SPPD, Premi Piket dan Premi Kehadiran per hari atas kelebihan hari kerja (22 hari) sebesar Rp. 32.956,-( Tiga Puluh Dua Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Enam).
3. Apabila Pekerja PIHAK KEDUA melaksanakan pekerjaan lembur berdasarkan Surat Perintah Lembur dari PIHAK PERTAMA, maka Pekerja PIHAK KEDUA dibayar sebagai berikut :
  - a. Uang Lembur perhari sebesar  $3/22 \times$  Upah Pekerja / hari, maksimal lembur 60 jam/bulan.
  - b. Apabila lembur mengambil nasi bungkus uang makan lembur tidak dibayarkan.
  - c. Apabila lembur tidak mengambil nasi bungkus akan dibayarkan uang makan Rp.5.000,-
4. Untuk Biaya Perjalanan Dinas akan ditentukan sesuai peraturan PIHAK PERTAMA.
5. Biaya pada butir 2,3 dan 4 ditagih oleh PIHAK KEDUA PT. Cahaya Citra Mandiri ke PIHAK PERTAMA PT. PLN Cabang Padang dengan ditambah biaya pengelolaan dan administrasi sebesar 10% dari nilai pemborongan.

Pasal 6

KEWAJIBAN ADMINISTRASI

1. BIAYA ADMINISTRASI:  
Segala biaya yang ditimbulkan untuk Pembuatan Surat Perjanjian Penyediaan Tenaga kerja (Kontrak) merupakan beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA.

Pasal 7

KEWAJIBAN DAN LARANGAN TENAGA PEKERJA PIHAK KEDUA

1. KEWAJIBAN.
  - a. Mentaati ketentuan jam kerja yang telah yang disepakati PIHAK PERTAMA.
  - b. Bekerja dengan jujur tertib, cermat dan bersemangat.
  - c. Memberikan pelayanan dengan sebaik baiknya kepada tamu, konsumen dan masyarakat menurut bidang tugas masing masing.
  - d. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
  - e. Berpakaian rapi serta berperilaku sopan.

f. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan kesatuan.

## 2. LARANGAN.

- a. Melakukan hal hal yang dapat menurunkan kehormatan PT. PLN (Persero).
- b. Melakukan pungutan tidak syah dalam bentuk apapun dalam bertugas untuk kepentingan pribadi atau kelompok atau pihak lain.
- c. Menyalah gunakan barang barang PIHAK PERTAMA.
- d. Memiliki, memakai ,menjual barang barang PIHAK PERTAMA secara tidak syah.
- e. Memiliki memakai atau mengedarkan miras dan Narkoba dan sejenisnya yang dinyatakan terlarang oleh Pemerintah.
- f. Menjadi anggota Organisasi.
- g. Melakukan perbuatan asusila.atau perjudian, minuman keras mabuk dalam jam kerja.
- h. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman / pegawai PIHAK PERTAMA.
- i. Melakukan tindakan pemasangan / perantara dalam pelaksanaan penyambungan dan tambah daya Listrik dengan maksud menguntungkan diri sendiri yang merusak citra PT.PLN (Persero).

## 3. SANGSI DISIPLIN.

- a. Peringatan tertulis pertama dan terakhir berlaku selama 3 (tiga) bulan.
- b. Sangsi pelanggaran berat di PHK.
- c. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (mangkir).

## 4. TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH (MANGKIR).

- a. Tenaga kerja PIHAK KEDUA yang dipekerjakan mangkir selama 3 (tiga) hari berturut turut tanpa keterangan yang dilengkapi bukti yang sah, diberikan surat peringatan pertama dan terakhir selama 3 (tiga) bulan.
- b. Apabila dalam pelaksanaan peringatan tenaga kerja melakukan pelanggaran yang sama secara otomatis berlaku hukuman disiplin berat.
- c. Tenaga kerja PIHAK KEDUA yang ditahan oleh pihak yang berwajib terus menerus dalam kurun waktu 1 (satu) bulan tidak terputus karena pelanggaran lalu lintas diberikan upah tenaga kerja penuh.
- d. Tenaga kerja PIHAK KEDUA yang dinyatakan melakukan tindak pidana oleh Pengadilan dengan hukuman 2 (dua) bulan dan seterusnya upah tenaga kerja tidak dibayarkan.
- e. Setelah menjalani hukuman tenaga kerja tidak bisa diterima sebagai tenaga kerja PIHAK KEDUA dalam melaksanakan pekerjaan PIHAK PERTAMA.

### Pasal 8

#### HAK CUTI TIDAK MASUK KERJA

1. Kepada tenaga kerja PIHAK KEDUA diberikan Hak Cuti Tahunan selama 12 (dua belas) Hari Kerja dengan ketentuan Upah Tetap dibayarkan PIHAK PERTAMA.
2. Jika Tenaga Kerja PIHAK KEDUA tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, maka upah tetap dibayarkan dengan ketentuan sbb :
  - a. Tenaga Kerja sendiri Nikah, diberikan izin untuk selama 2 ( dua ) hari.
  - b. Mengawinkan anaknya, diberikan izin untuk selama 1 (satu) hari
  - c. Anggota keluarga meninggal dunia, diberi izin untuk selama 1 (satu) hari
  - d. Istri melahirkan anak, diberikan izin untuk selama 1 (satu) hari
  - e. Sakit dengan surat keterangan Dokter
  - f. Izin tertulis yang akan diperhitungkan dengan dengan cuti tahunan

#### 3. Apabila Tenaga Kerja PIHAK KEDUA :

Sakit berturut-turut sampai dengan 2 (dua) bulan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter / Rumah Sakit, maka Upah dibayarkan sesuai ketentuan dibawah ini :

- a. Untuk 2 (dua) bulan pertama dibayarkan 100 % dari Upah

- b. Untuk 2, (dua) bulan kedua dibayarkan 75 % dari Upah
- c. Untuk 2 (dua) bulan ketiga dibayarkan 50 % dari Upah.
- d. Untuk lebih dari 6 (enam) bulan PIHAK KEDUA harus mengganti tenaga kerja yang baru.

**Pasal 9**  
**TATACARA PEMBAYARAN**

2. PIHAK PERTAMA membayar uang Jasa hasil Pemborongan pekerjaan sebagaimana dimkasud dalam ayat kepada PIHAK KEDUA melalui **Rekening BNI** Cabang Padang No.0060006965 paling lambat akhir bulan berikut setelah bulan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan Prosedur dan Mekanisme yang berlaku di PIHAK PERTAMA.
3. PIHAK KEDUA / Perusahaan penyedia jasa/Rekanan mengajukan Surat Permohonan Pembayaran ke kantor PT PLN (Persero) Cabang Padang , Jalan Dr.Wahidin Nomor 8 Gedung 3 Padang dengan melampirkan dokumen-dokumen sebagai berikut :
  - a. Surat Permohonan Pembayaran
  - b. Kwitansi rangkap 6 (enam) bermaterai cukup
  - c. Faktur Pajak dan Surat Setoran pajak
  - d. Laporan Pelaksanaan Pekerjaan (LPP), dan
  - e. Berita Acara Pelaksanaan Pekerjaan (BAAP)

**Pasal 10**  
**TAMBAHAN BIAYA**

Apabila PIHAK KEDUA dalam pelaksanaan PERJANJIAN terjadi perubahan biaya Adminstrasi akibat adanya perubahan kebijakan dari PIHAK PERTAMA, maka perubahan Biaya Administrasi tersebut akan dimusyawarahkan oleh PIHAK KEDUA.

**Pasal 11**  
**TANGGUNG JAWAB DAN GANTI RUGI**  
**SERTA PEMBEBASAN DARI TUNUTUAN**

1. Masing-masing PIHAK bertanggung jawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul terhadap pihak lain, sebagai akibat kesalahan atau kelalaian masing-masing PIHAK.
2. Apabila salah satu PIHAK karena kesalahan atau kelalaiannya menyebabkan kerugian bagi PIHAK lainnya, PIHAK tersebut harus membayar ganti rugi sebesar yang disepakati oleh para PIHAK.
3. PIHAK KEDUA, berkewajiban mengikutsertakan pekerjaanya yang digunakan untuk melaksanakan pemborongan pekerjaan di PIHAK PERTAMA dalam program pensiun manfaat pasti di Dana Pensiun Lembaga Keuangan milik Bank Pemerintah yang terpercaya dalam melaporkan pembayaran iuran Pensiun tersebut kepada PIHAK PERTAMA.
4. PIHAK KEDUA bertanggungjawab dan menjamin, serta membebaskan PIHAK PERTAMA dari segala tuntutan saat ini maupun dikemudian hari baik dalam maupun diluar pengadilan yang timbul dari pekerja/tenaga kerja, mitra atau pihak lain yang mengganti pekerja tersebut dengan pekerja lain yang mempunyai hubungan hukum dengan PIHAK KEDUA dalam pelaksanaan PERJANJIAN ini.
5. Apabila Pekerja PIHAK KEDUA terbukti melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan peraturan disiplin yang berlaku pada PIHAK PERTAMA atau pekerja PIHAK KEDUA dinyatakan tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan PIHAK PERTAMA telah melakukan pembinaan seperlunya, PIHAK KEDUA wajib mengganti Pekerja tersebut dengan Pekerja lain dengan kompetensi yang telah disepakati.

*h*  
*w*  
*h*

**Pasal 12**  
**PAJAK**

Semua pajak-pajak, yang dikenakan sehubungan dengan PERJANJIAN ini, menjadi beban dan tanggung jawab masing masing PIHAK sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

**Pasal 13**  
**JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

1. Jangka waktu PERJANJIAN ini adalah enam bulan dan berlaku terhitung mulai tanggal **2 Juli 2007** sampai dengan **31 Desember 2007**.
2. Jangka waktu berlakunya PERJANJIAN ini dapat diperpanjang atas kesepakatan PARA PIHAK termasuk perpanjangan karena KEADAAN MEMAKSA sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat 6.

**Pasal 14**  
**PENGAKHIRAN PERJANJIAN**

1. PERJANJIAN ini akan berakhir sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (1) dan apabila PARA PIHAK telah memperoleh hak dan telah menyelesaikan kewajibannya berdasarkan PERJANJIAN ini.
2. PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri PERJANJIAN ini dengan memberitahukan sebelumnya kepada PIHAK KEDUA, apabila PIHAK KEDUA telah melanggar ketentuan-ketentuan dalam PERJANJIAN ini.
3. Dalam hal terjadi Pengakhiran Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), PARA PIHAK sepakat tidak memberlakukan Pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
4. PIHAK KEDUA dapat mengakhiri PERJANJIAN ini dengan memberitahukan sebelumnya kepada PIHAK PERTAMA apabila PIHAK PERTAMA tidak melaksanakan kewajiban pembayaran kepada PIHAK KEDUA selama 40 hari sejak jatuh tempo kewajiban pembayaran.
5. Pengakhiran PERJANJIAN sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) berlaku 10 hari sejak tanggal pengiriman pemberitahuan dan PIHAK KEDUA tetap berkewajiban untuk melakukan kewajibannya.
6. Salah satu PIHAK berhak mengakhiri PERJANJIAN ini sebelum waktunya karena alasan-alasan selain sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) dengan persetujuan PIHAK lainnya, dengan memberitahukan kepada PIHAK lainnya paling lambat 30 hari sebelum pengakhiran dan PIHAK yang menerima pemberitahuan harus memberikan tanggapan untuk persetujuan atau penolakannya paling lambat 10 hari sejak menerima pemberitahuan.

**Pasal 15**  
**KEADAAN MEMAKSA**

1. Yang di maksud dari KEADAAN MEMAKSA dalam PERJANJIAN ini adalah suatu keadaan tidak dapat dilaksanakannya PERJANJIAN ini sebagai akibat langsung dari semua kejadian di luar kemampuan PIHAK KEDUA dan atau PIHAK PERTAMA untuk mengatasinya, termasuk tetapi tidak terbatas pada :
  - a. Kejadian atau peristiwa yang terjadi sebagai akibat dari hal-hal di luar kemampuan PIHAK yang bersangkutan, yang tidak terduga, tidak dapat dipertanggungjawabkan dan tidak diketahui penyebabnya;
  - b. Kerusuhan, huru-hara, pemberontakan, peperangan, embargo, blokade;
  - c. Peraturan-peraturan pemerintah yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan PERJANJIAN ini.
  - d. Disambar petir, banjir, kebakaran, gempa bumi, bencana alam yang berakibat langsung terhadap peralatan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sehingga tidak berfungsi.
2. Masing-masing PIHAK tidak bertanggung jawab dan tidak dapat menuntut ganti rugi kepada PIHAK lainnya atas kegagalan memenuhi ketentuan-ketentuan dalam PERJANJIAN ini.

apabila kegagalan tersebut disebabkan oleh terjadinya KEADAAN MEMAKSA sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan PIHAK tersebut telah menggunakan segala upaya terbaik untuk menaggulangi penyebab atau peristiwa tersebut.

3. Kewajiban yang tidak dibebaskan bagi PARA PIHAK dengan adanya KEADAAN MEMAKSA, adalah sebagai berikut:
  - a. Kewajiban pembayaran yang telah jatuh tempo termasuk denda keterlambatan (jika ada) yang timbul sebelum terjadinya KEADAAN MEMAKSA.
  - b. Ketidakmampuan atau kegagalan salah satu PIHAK terhadap PIHAK lainnya dalam melaksanakan PERJANJIAN ini.
4. PIHAK yang mengalami KEADAAN MEMAKSA harus segera memberitahukan PIHAK lainnya secara lisan dalam waktu 7 (tujuh) hari dan diikuti dengan pemberitahuan tertulis paling lambat 14 hari setelah kejadian KEADAAN MEMAKSA tersebut disertai dengan bukti atau keterangan resmi instansi yang berwenang dan perkiraan atau upaya-upaya yang akan atau telah dilakukan untuk mengatasi KEADAAN MEMAKSA tersebut.
5. PIHAK yang menerima pemberitahuan KEADAAN MEMAKSA dapat menolak atau menyetujuinya paling lambat 14 (empat belas) hari setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4).
6. Apabila KEADAAN MEMAKSA ditolak oleh PIHAK yang menerima pemberitahuan KEADAAN MEMAKSA maka PARA PIHAK akan meneruskan kewajiban sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam PERJANJIAN ini dan jika KEADAAN MEMAKSA disetujui, maka PARA PIHAK akan merundingkan kembali jadwal penyelesaian pekerjaan dan jangka waktu PERJANJIAN.
7. Kejadian-kejadian yang tersebut pada ayat (1) pasal ini dapat menjadi dasar perpanjangan jangka waktu pelaksanaan kewajiban PARA PIHAK menurut PERJANJIAN ini dan dengan sendirinya akan membebaskan PARA PIHAK dari kewajiban yang semestinya dipenuhi.

#### **Pasal 16 PENGALIHAN PERJANJIAN**

Masing-masing PIHAK tidak berhak mengalihkan hak dan kewajibannya berdasarkan PERJANJIAN ini sebagian atau seluruhnya tanpa mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK lainnya.

#### **Pasal 17 PERUBAHAN**

1. Setiap perubahan dan atau penambahan terhadap PERJANJIAN ini dibuat dalam bentuk Amandemen atau Addendum, disetujui dan ditandatangani oleh PARA PIHAK dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PERJANJIAN ini.
2. Usulan perubahan terhadap PERJANJIAN ini harus diajukan oleh PIHAK yang menginginkan perubahan kepada PIHAK lainnya paling lambat 10 hari sebelum berlakunya perubahan yang diusulkan tersebut.

#### **Pasal 18 HUKUM YANG BERLAKU**

1. PARA PIHAK sepakat bahwa, PERJANJIAN ini tunduk dan diinterpretasikan berdasarkan ketentuan hukum dan aturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.
2. PARA PIHAK sepakat memilih domisili hukum di kepaniteraan Pengadilan Negeri Padang.

#### **Pasal 19 PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

1. Apabila terjadi perselisihan pendapat (Sengketa) dalam pelaksanaan PERJANJIAN ini, PARA PIHAK bersepakat untuk menyelesaikan secara musyawarah.

2. Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah salah satu PIHAK mengirimkan pemberitahuan Sengketa kepada pihak lainnya, tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah, maka PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikan Sengketa tersebut melalui Pengadilan Negeri Padang

**Pasal 20**  
**KETENTUAN LAIN**

1. Apabila terdapat suatu ketentuan dalam PERJANJIAN ini yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dinyatakan batal oleh Hakim, maka PERJANJIAN ini tidak batal secara keseluruhan akan tetapi PARA PIHAK dengan itikad baik akan berunding untuk melakukan perbaikan atas ketentuan tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan dibuatnya PERJANJIAN ini.
2. Setiap pemberitahuan, tagihan atau komunikasi lainnya berdasarkan PERJANJIAN ini harus disampaikan secara tertulis dan dikirim melalui surat tercatat atau disampaikan langsung yang dibuktikan dengan tanda penerimaan tertulis yang ditujukan kepada alamat sebagai berikut :
3.  
**PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang**  
Jln. Dr. Wahidin No. 8 Gedung 3 Padang.  
Untuk Perhatian Manajer Cabang
  
**PT. CAHAYA CITRA MULIA**  
Komplek Cendana Parak Kopi Blok A No. 4 Padang.  
Untuk Perhatian Direktur  
Nomor Telpon 0751-37400.4. Masing-masing PIHAK dengan beritikad baik akan melakukan tindakan yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar maksud dan tujuan diadakannya PERJANJIAN ini dapat dilaksanakan dengan baik.

**Pasal 21**  
**PENUTUP**

Demikian PERJANJIAN ini dibuat dalam rangkap 8, masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, dan ditandatangani pada tanggal, bulan dan tahun sebagaimana disebutkan pada awal PERJANJIAN ini.

PIHAK KEDUA  
PT. CAHAYA CITRA MULIA

PIHAK PERTAMA  
PT. PLN (PERSERO)  
WILAYAH SUMATERA BARAT  
CABANG PADANG

## SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

No.043/PKWT/CCM-PLN-Cab/V-2007

Pada hari ini Selasa, tanggal Satu, bulan Mei, tahun Dua Ribu Tujuh, (01-05-2007).  
yang bertanda tangan dibawah ini :

I.        Nama                                : **Hanky Mustav Sabarta, SH**  
           Jabatan                            : **Direktur SDM**

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. Cahaya Citra Mulia, yang beralamat di Komplek Candana Parak Kopi Blok A No. 4 Padang.disebut PIHAK PERTAMA atau PIHAK PENGGUSAHA / PERUSAHAAN ;

II.        Nama                                : **Riki Hendra**  
           No. Induk                             : **1C**  
           Tempat / Tgl Lahir                : **Padang . 23 Oktober 1982**  
           Jenis kelamin                        : **Laki - Laki**  
           Status                                : **KAWIN**  
           Pendidikan                        : **SMU**  
           A l a m a t                            : **LUBUK LINTAH RT 04 / RW 01**  
           Telp                                    :

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, yang selanjutnya disebut PIHAK KEDUA atau PIHAK PEKERJA;

Kedua Belah Pihak telah sepakat mengadakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sebagaimana yang telah diatur dalam Undang – Undang yang berlaku.  
Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut :

### Pasal 1

1. Pihak Pertama setuju dan menerima Pihak Kedua bekerja untuk waktu tertentu;
2. Pihak Kedua setuju menerima tugas untuk melaksanakan pekerjaan bagi Pihak Pertama dengan ketentuan sebagaimana tercantum di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Perusahaan;
3. Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh Pihak Kedua adalah disesuaikan dengan pekerjaan yang akan diperintahkan oleh Pihak Pertama yaitu di PT. PLN (persero) Wilayah Sumbar Cabang Padang.

### Pasal 2

1. Kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu selama 8 bulan dihitung mulai tanggal 1 Mei 2007 sampai dengan 31 Desember 2007
2. Apabila masa perjanjian Kerja ini berakhir, maka dengan persetujuan Pihak Pertama dapat diperpanjang tergantung dari kepentingan perusahaan;
3. Kedua belah pihak dapat mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya dengan syarat pihak yang mengakhiri membayar ganti rugi kepada pihak yang lainnya sebesar upah pekerja sampai waktu yang ditentukan dalam perjanjian ini berakhir, kecuali apabila hal tersebut disebabkan oleh karena adanya kesalahan berat / alasan berat atau alasan yang memaksa, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 Undang - Undang No. 13 tahun 2003.
4. Apabila Pihak Kedua mengundurkan diri tanpa pemberitahuan tertulis, maka sisa gaji untuk bulanan tersebut tidak dibayarkan dan yang bersangkutan tidak dapat diterima lagi sebagai karyawan PT. Cahaya Citra Mulia;

Pasal 3

Pihak Kedua setuju untuk menerima upah pokok / gaji setiap bulannya sebesar Rp 725.000,-

Pasal 4

1. Apabila Pihak Kedua tidak masuk kerja / mangkir selama 3 (tiga) hari kerja berturut-turut dalam 1 (satu) minggu dan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan tanpa keterangan tertulis yang dapat diterima oleh Pihak Pertama, maka Pihak Kedua dianggap mengundurkan diri;
2. Apabila Pihak Kedua melakukan pelanggaran atau bertindak tidak sesuai dengan Peraturan Perusahaan, kemudian Pihak Pengguna Jasa / PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang mengembalikan Pihak Kedua kepada Pihak Pertama, maka Pihak Pertama dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pihak Kedua;

Pasal 5

Apa bila terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan PIHAK KEDUA dan atau berakhirnya perjanjian kerjasama dengan Pihak PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang maka PIHAK KEDUA akan diberikan haknya sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Pasal 6

Pihak Kedua bersedia memenuhi kewajiban-kewajiban untuk kepentingan Pihak Pertama yang isinya antara lain :

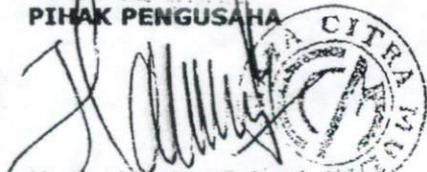
1. Tunduk dan taat pada Peraturan Perusahaan, baik yang sedang / telah berlaku atau yang akan diberlakukan kemudian, termasuk disiplin kerja yaitu taat peraturan jam kerja perusahaan, pengguna alat kerja, tata tertib istirahat, memelihara kebersihan / lingkungan, menggunakan kartu identitas;
2. Melaksanakan tugas / pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai prosedur kerja;
3. Dilarang membawa barang-barang milik perusahaan tanpa ijin;
4. Ketentuan -ketentuan lainnya yang bersifat umum (hak dan kewajiban) berpedoman kepada peraturan Perusahaan;

Pasal 7

Pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan tersebut dapat diberikan sanksi administrasi, surat peringatan, atau pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak ada kewajiban bagi Pihak Pertama untuk membayar ganti rugi dalam bentuk apapun juga.

Demikian Surat Perjanjian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

PIHAK PERTAMA  
PIHAK PENGUSAHA

  
**Hanny Mustav Sabarta, SH**  
Direktur SDM

PIHAK KEDUA  
PIHAK PEKERJA

  
6000  
Tgl.   
METEORITEMPAL  
(Riki Hendra)



**PT CAHAYA CITRA MULIA**

OUTSOURCING, IT, TRAINEE MANAGEMENT

**SURAT PERINGATAN III (KETIGA) TERAKHIR**

No. 03 /SPIII/SDM/CCM/X/2007

Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT.CAHAYA CITRA MULIA yang disahkan pada tanggal 11 Januari 2006 dan berdasarkan ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dengan ini diberitahukan kepada :

Nama : **DEKY PURNAMA**  
Jabatan : Satuan Pengaman  
No.Regis : 070754  
Unit kerja : PT PLN ( Persero ) Wilayah Sumbar Cab. Padang  
Rayon Belanti  
Alamat : JL. Ampang Karang Ganting RT III / RW IV No. 7

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar dan bertentangan dengan peraturan perusahaan PT.Cahaya Citra Mulia dan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :  
Tidak melaksanakan tugas dalam 18 ( delapan belas ) hari Kerja yaitu dari tanggal 1 Oktober 2007 s/d 18 Oktober 2007 tanpa keterangan.

Oleh karenanya kepada yang bersangkutan diberikan **SURAT PERINGATAN III** untuk tidak mengulangi perbuatan sebagaimana tersebut diatas.

SURAT PERINGATAN III ini berlaku selam 6 (enam) bulan dan status yang bersangkutan akan ditinjau kembali, apabila dalam jangka waktu tersebut SURAT PERINGATAN III ini tidak diindahkan.

Padang, 18 Oktober 2007

**PT CAHAYA CITRA MULIA**

**Hanky Mustav Sabarta,SH**  
Direktur SDM

**Tembusan disampaikan kepada Yth:**

1. **Asman SDM PT.PLN (Persero) Cabang Padang.**
2. **Manajer PT.PLN (Persero) Rayon Belanti.-**
3. **Arsip.**

## LAMPIRAN PKWT

Selain Upah Pokok, saudara akan menerima penggantian uang yang sifatnya tidak tetap terdiri dari :

1. Uang Penghargaan Masa Kerja	: Rp	-
2. Exstra Fooding	: Rp	<u>60.000,-</u>
Jumlah	: Rp	<b>60.000,-</b>

Apabila tidak masuk kerja/mangkir tanpa keterangan tertulis yang dapat diterima oleh perusahaan atau perusahaan pengguna jasa, maka selama mangkir Exstra Fooding yang bersangkutan tidak dibayarkan penuh. Adapun besarnya potongan adalah sebagai berikut:

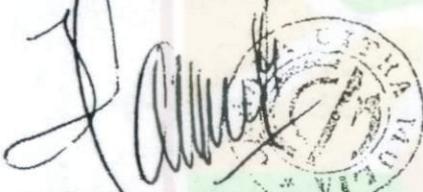
**N / 22 X (Exstra Fooding)**

Selain Upah Pokok, penggantian uang yang sifatnya tidak tetap, saudara akan menerima premi per hari atas kelebihan hari kerja ( 22 hari) sebesar : **Rp. 32.955,-**

Keterangan :

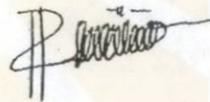
N = Jumlah mangkir  
22 = Jumlah Hari Kerja dalam 1 bulan

**PIHAK PERTAMA  
PIHAK PENGUSAHA**



**Hanky Mustav Sabarta, SH**  
Direktur SDM

**PIHAK KEDUA  
PIHAK PEKERJA**



**(Riki Hendra)**

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA