

**HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG
SELAKU PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG
KEUANGAN NEGARA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh :

DIAN FEBRI RAMADHANI
NIM. 502012032

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2016**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH
CEMERLANG SELAKU PENERAH TENAGA
KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA
PALEMBANG.



Nama : Dian Febri Ramadhani
NIM : 502012032
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing :

Hj. Alriza Gusti, S.H., M.Hum.



Palembang, April 2016

Persetujuan oleh Tim Penguji :

Ketua : Prof. Dr. Drs. H. Marshaal NG, S.H., M.H.



Anggota : 1. Dra. Hj. Lilies Anisah, S.H., M.H.



2. Yudistira Rusydi, S.H., M.Hum.



Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang



Dr. Hj. Sri Suarmati, S.H., M.Hum.
NBM/NIDN : 791348/0006046009

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Strata I bagi :

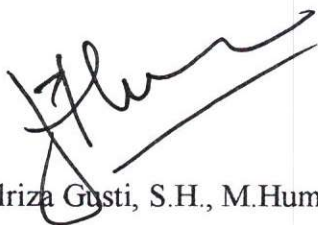
NAMA : DIAN FEBRI RAMADHANI
NIM : 502012032
PRODI : ILMU HUKUM
JUDUL SKRIPSI : HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU PENGERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA PALEMBANG.

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM

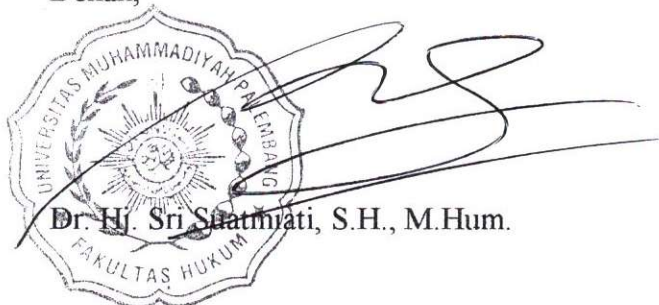
Diketahui :

Dosen Pembimbing,



Hj. Alriza Gusti, S.H., M.Hum.

Dekan,



Dr. Hj. Sri Statmanti, S.H., M.Hum.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIAN FEBRI RAMADHANI

NIM : 502012032

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU
PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA
PALEMBANG.**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Palembang, Maret 2016

Yang menyatakan,



DIAN FEBRI RAMADHANI

MOTTO :

"Tidak ada manusia yang diciptakan gagal, yang ada hanyalah mereka gagal memahami potensi diri dan gagal merancang kesuksesannya".

(HR. Tirmidzi)

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- *Ayah dan Ibuku tercinta*
- *Saudaraku tercinta, Ira Sukmayanti, S.E.*
- *Almamaterku*

ABSTRAK

HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU PENGERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA PALEMBANG

Dian Febri Ramadhani

Gedung Keuangan Negara Palembang sebagai perwakilan Kementerian Keuangan yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan masyarakat serta penyelenggaraan urusan bidang keuangan dan kekayaan Negara, dalam rangka meningkatkan mutu dan pelayanan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, profesional, dan terlatih. Untuk memenuhi kebutuhan itu, Gedung Keuangan Negara Palembang menjalin kerjasama dengan PT. Citra Indah Cemerlang dalam bidang penyediaan tenaga kerja *cleaning service*. Perjanjian kerjasama yang terjadi antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang karena adanya permintaan tenaga kerja kontrak dari Gedung Keuangan Negara Palembang yang dikirimkan oleh PT. Citra Indah Cemerlang.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hak dan kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang dan penyelesaian hukumnya bila terjadi wanprestasi dari perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif, yaitu memberikan data seteliti mungkin dengan menggambarkan gejala tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, yaitu mengumpulkan data primer dan sekunder selanjutnya diolah kualitatif yang hasilnya disajikan secara deskripsi, pada tahap akhir akan dilakukan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, hak dan kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang telah dinyatakan dalam Kontrak yang meliputi: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana, membayar pekerjaan sesuai dengan harga yang tercantum dalam Kontrak, serta mengawasi dan memeriksa pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penyedia. Penyedia mendapat fasilitas berupa sarana dan prasarana, menerima pembayaran pekerjaan dari PPK, serta melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara cermat, akurat dan penuh tanggung jawab. Bila terjadi wanprestasi dari perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang, maka penyelesaian hukumnya dapat dilakukan melalui musyawarah kedua belah pihak. Bila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara damai, maka para pihak dapat membawa permasalahan tersebut ke Pengadilan Negeri Palembang.

Kata Kunci : Hak, Kewajiban, Pengerah, Tenaga Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang". Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Hukum Program Strata Satu (S-1) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat sederhana dan masih jauh dari kesempurnaan, karena tidaklah mudah untuk menyusun suatu bentuk tulisan yang lengkap serta berkadar ilmiah, untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan dan kelemahan yang ditemui dalam skripsi ini. Selama penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Sri Suatmiati, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, III dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mulyadi Tanzili, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Alriza Gusti, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh Staf Karyawan dan Karyawati Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak H. M. Hidayat, S.E., selaku Direktur PT. Citra Indah Cemerlang Palembang.
8. Ayah dan Ibuku, serta Saudaraku yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan kepada penulis.
9. Rekan-rekan Mahasiswa dan Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga amal kebaikan Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta Rekan-rekan sekalian mendapat imbalan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT., Amin.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Palembang, Maret 2016

Penulis,



Dian Febri Ramadhani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	5
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	6
D. Kerangka Konseptual.....	6
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Jenis-jenis Perjanjian.....	12
1. Pengertian Perjanjian.....	12
2. Jenis-jenis Perjanjian.....	14
B. Asas-asas Perjanjian.....	15

C. Wanprestasi.....	18
D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	21
E. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	24
1. Kewajiban Tenaga Kerja	24
2. Hak Tenaga Kerja.....	25
F. Perlindungan Tenaga Kerja	27
BAB III PEMBAHASAN	
A. Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku Pengerah Tenaga Kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang	35
B. Penyelesaian Hukum bila terjadi Wanprestasi dari Perjanjian Kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang	43
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan yang semakin pesat di tanah air kita meliputi berbagai segi kehidupan yang diarahkan dalam rangka pembentukan manusia Indonesia seutuhnya. Pembangunan ini dengan pola keselarasan antara kemajuan lahiriah atau fisik dan batiniah atau non fisik. Kemajuan lahiriah atau fisik berupa kemajuan dari pembangunan sandang, pangan, perumahan, dan lain-lain. Kemajuan batiniah atau non fisik berupa kemajuan rasa keadilan, rasa aman, rasa nyaman, pendidikan, dan lain sebagainya.

Dalam penyelenggaraan pembangunan dewasa ini, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan dan arti yang sangat penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan di samping penggunaan teknologi. Faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Republik Indonesia, bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi hidup dan matinya suatu bangsa.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama terdapat pada Pasal 27

ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menentukan bahwa: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

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”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.¹

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. Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:²

a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

Dalam perjanjian ini suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia

¹ Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 1.

² R. Subekti. 2014. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 57.

bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawan itu.

b. Perjanjian kerja/perburuhan

Adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu “hubungan diperatas” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

c. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan.

Di dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh.³

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 maupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak.

³ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 40.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja.

Secara yuridis, yakni berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Unsur perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :⁴

- a. Perjanjian
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Gedung Keuangan Negara Palembang sebagai perwakilan Kementerian Keuangan yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan masyarakat serta penyelenggaraan urusan bidang keuangan dan kekayaan Negara, dalam rangka meningkatkan mutu dan pelayanan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, profesional, dan terlatih. Untuk memenuhi kebutuhan itu, Gedung Keuangan Negara Palembang menjalin kerjasama dengan PT lain sebagai mitra kerjanya, salah satunya adalah PT. Citra Indah Cemerlang dalam bidang penyediaan tenaga kerja *cleaning service*. Adapun PT. Citra Indah Cemerlang ini

⁴ Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, hlm. 26.

bergerak di bidang pengadaan barang/jasa, perdagangan umum, pemborong, dan penyedia jasa tenaga kerja. Adanya kerjasama antara Gedung Keuangan Negara Palembang dengan PT. Citra Indah Cemerlang karena adanya kebutuhan Gedung Keuangan Negara Palembang akan tenaga kerja kontrak. Perjanjian ini terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja kontrak dari Gedung Keuangan Negara Palembang yang dikirimkan oleh PT. Citra Indah Cemerlang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang hak dan kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja kontrak di Gedung Keuangan Negara Palembang, untuk maksud tersebut selanjutnya dirumuskan dalam skripsi ini yang berjudul : **HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA PALEMBANG.**

B. Permasalahan

Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hak dan kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang?
2. Bagaimana penyelesaian hukumnya bila terjadi wanprestasi dari perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Agar permasalahan dan pembahasan dalam skripsi ini tidak terlalu luas dan lebih terarah, maka penulis berusaha membatasi permasalahan dan pembahasannya hanya mengenai Hak dan Kewajiban yang terdapat dalam Perjanjian Kerjasama antara Gedung Keuangan Negara Palembang dengan PT. Citra Indah Cemerlang dalam kaitannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan pengetahuan yang jelas tentang Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku Pengerah Tenaga Kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang.

D. Kerangka Konseptual

Berikut beberapa definisi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini yaitu:

1. Kewajiban adalah sesuatu yang wajib diamalkan, dilakukan, keharusan; tugas kewajiban; tugas, pekerjaan, perintah yang harus dilakukan. (Kamus Bahasa Indonesia).
2. Hak adalah sesuatu yang benar; kebenaran, milik; kepunyaan; kepemilikan atas sesuatu, dan diakui secara hukum; kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh hukum, peraturan, undang-undang, dsb), kewenangan; martabat, derajat. (Kamus Bahasa Indonesia).
3. Gedung Keuangan Negara (GKN) adalah kantor perwakilan vertikal Kementerian Keuangan yang terletak di beberapa daerah di Indonesia. GKN memiliki tugas dan fungsi sebagai perwakilan Kementerian Keuangan dalam

memberikan pelayanan masyarakat serta penyelenggaraan urusan bidang keuangan dan kekayaan Negara di daerah bersangkutan.

4. PT. Citra Indah Cemerlang adalah perusahaan yang jenis usahanya melakukan kegiatan kantor administrasi, pengadaan barang/jasa, perdagangan umum, pemborong, dan penyedia jasa tenaga kerja.
5. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
8. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
9. Pengusaha adalah : (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah : (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sehubungan dengan pembahasan skripsi ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian empiris yang ditinjau dari sudut 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 penulisan skripsi ini adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian untuk memberikan data yang seteliti mungkin dengan menggambarkan gejala tertentu.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, diamati dan dicatat pertama kali yaitu data yang diambil dari PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang melalui :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung pada objek penelitian, dengan cara tanya jawab atau berhadapan langsung.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Mendapatkan data primer dengan cara observasi dan wawancara secara langsung pihak PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang.

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

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari empat bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I, merupakan pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bab II, merupakan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori yang erat kaitannya dengan obyek penelitian, yaitu : Pengertian dan Jenis-jenis Perjanjian, Asas-asas Perjanjian, Wanprestasi, Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja, dan Perlindungan Tenaga Kerja.

Bab III, merupakan pembahasan yang berkaitan dengan Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang di Gedung Keuangan Negara Palembang.

Bab IV, berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Jenis-jenis Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal sehingga pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut terikat oleh isi perjanjian yang mereka buat.⁵

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 berbunyi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”.

Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. Selanjutnya dalam Pasal 1320 KUH Perdata disebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu :

a. Adanya sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Hal ini dimaksudkan bahwa para pihak yang hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diadakan itu.⁶ Menurut ketentuan Pasal 1321

⁵ Zaeni Asyhadie. 2012. *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 8.

⁶ P.N.H. Simanjuntak. 2015. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm. 287.

KUH Perdata, kata sepakat tidak sah apabila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan, atau penipuan.

b. Kecakapan untuk membuat perikatan

Pada dasarnya setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali oleh undang-undang dinyatakan tak cakap (Pasal 1329 KUH Perdata).

Menurut Pasal 1330 KUH Perdata, mereka yang tidak cakap membuat suatu perjanjian adalah :

- 1) Orang yang belum dewasa.
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan.
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Sejak tahun 1963 dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 1963, ketentuan ini dinyatakan tidak berlaku lagi. Kedudukan wanita yang telah bersuami diangkat ke derajat yang sama dengan pria.

Akibat hukum dari ketidakcakapan ini adalah bahwa perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim.

c. Hal tertentu

Adanya suatu hal tertentu adalah menyangkut objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan. Menurut ketentuan Pasal 1332 KUH Perdata, hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

d. Suatu sebab yang halal

“Adanya suatu sebab (*causa* dalam bahasa Latin) yang halal ini adalah menyangkut isi perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang. Dengan demikian, undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan suatu perjanjian, yang diperhatikan oleh undang-undang adalah isi dari perjanjian tersebut yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai”.⁷

⁷ *Ibid.*, hlm. 288.

“Setiap perjanjian semestinya memenuhi keempat syarat di atas supaya sah. Perjanjian yang tidak memenuhi keempat syarat tersebut mempunyai beberapa kemungkinan. Jika suatu perjanjian tidak memenuhi dua syarat yang pertama atau syarat subjektif, maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang telah memberikan sepakat secara tidak bebas. Sementara itu, perjanjian yang tidak memenuhi syarat ketiga dan keempat sebagai syarat objektif, mengakibatkan perjanjian itu batal demi hukum (*null and void*). Perjanjian semacam ini sejak semula dianggap tidak pernah ada. Oleh karena itu, para pihak tidak mempunyai dasar untuk saling menuntut”.⁸

Akibat hukum dari perjanjian yang sah adalah perjanjian tersebut mengikat para pihak layaknya undang-undang, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga berakibat merugikan pihak lain, maka disebut wanprestasi.⁹

2. Jenis-jenis Perjanjian

“Secara teoritis dikenal dua jenis perjanjian, yaitu perjanjian nominatif dan perjanjian innominatif. Perjanjian nominatif adalah jenis-jenis perjanjian yang telah diatur dalam undang-undang (KUH Perdata), sedangkan perjanjian innominatif adalah jenis perjanjian yang tidak diatur dalam undang-undang (KUH Perdata), tetapi lahir dengan sendirinya karena adanya asas kebebasan berkontrak”.¹⁰

Perjanjian yang termasuk dalam perjanjian nominatif ini adalah sebagai berikut:¹¹

- 1) Perjanjian jual beli, yaitu suatu persetujuan di mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk menyerahkan suatu kebendaan, dan pihak yang lain untuk membayar harga yang telah diperjanjikan.
- 2) Perjanjian tukar menukar, yaitu suatu persetujuan di mana kedua belah pihak mengikatkan dirinya untuk saling memberikan suatu barang secara timbal balik, sebagai gantinya suatu barang lain.
- 3) Perjanjian sewa menyewa, yaitu suatu persetujuan di mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lainnya kenikmatan dari sesuatu barang, selama suatu waktu tertentu, dan dengan pembayaran sesuatu harga, yang oleh pihak yang tersebut belakangan disanggupi pembayarannya.

⁸ Budiman N.P.D Sinaga. 2005. *Hukum Kontrak & Penyelesaian Sengketa Dari Perspektif Sekretaris*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 18.

⁹ Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, hlm. 46.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 24.

¹¹ *Ibid.*

- 4) Perjanjian perburuhan, yaitu suatu persetujuan di mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.
- 5) Persekutuan, yaitu suatu persetujuan di mana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya.
- 6) Hibah, yaitu suatu persetujuan di mana si penghibah, di waktu hidupnya, dengan cuma-cuma, dengan tidak dapat ditarik kembali, menyerahkan sesuatu benda guna keperluan si penerima hibah yang menerima penyerahan itu.
- 7) Perjanjian pinjam pakai, yaitu suatu persetujuan di mana pihak yang satu memberikan suatu barang kepada pihak lainnya untuk dipakai dengan cuma-cuma dengan syarat bahwa yang menerima barang ini, setelah memakainya atau setelah lewatnya suatu waktu tertentu, akan mengembalikannya.
- 8) Perjanjian pinjam meminjam, yaitu suatu persetujuan di mana pihak yang satu memberikan kepada pihak yang lain suatu jumlah tertentu barang-barang yang habis karena pemakaian dengan syarat bahwa pihak yang belakangan ini akan mengembalikan sejumlah yang sama dari macam dan keadaan yang sama pula.
- 9) Persetujuan untung-untungan, yaitu suatu persetujuan yang hasilnya mengenai untung ruginya, baik bagi semua pihak, maupun bagi sementara pihak, bergantung kepada suatu kejadian yang belum tentu.
- 10) Pemberian kuasa, adalah suatu persetujuan di mana seorang memberikan kekuasaan kepada orang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan.
- 11) Penanggungan utang, yaitu suatu persetujuan di mana pihak ketiga, guna kepentingan si berpiutang, mengikatkan diri untuk memenuhi perikatannya si berutang ketika orang ini sendiri tidak memenuhinya.
- 12) Perdamaian, yaitu suatu persetujuan di mana kedua belah pihak dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung ataupun mencegah timbulnya suatu perkara.

B. Asas-asas Perjanjian

Di dalam Buku III KUH Perdata dikenal 5 (lima) asas penting dalam perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda* (asas kepastian hukum), asas itikad baik, dan asas kepribadian. Berikut penjelasannya :

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :¹²

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun.
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya.
- d. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam melakukan kontrak. Hal ini tidak terlepas juga dari sifat Buku III BW yang hanya merupakan hukum yang mengatur sehingga para pihak dapat menyimpanginya (mengesampingkannya), kecuali terhadap pasal-pasal tertentu yang sifatnya memaksa.¹³

2. Asas Konsensualisme

“Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Dalam pasal itu ditemukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak”.¹⁴

“Apabila kata sepakat yang diberikan oleh para pihak tidak berada dalam kerangka yang sebenarnya, dalam artian terdapat cacat kehendak (*wilsgebreke*), maka hal ini akan mengancam eksistensi kontrak tersebut. Pada akhirnya pemahaman terhadap asas konsensualisme tidak terpaku sekedar mendasarkan

¹² Salim H.S. 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 9.

¹³ Ahmadi Miru. 2007. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 4.

¹⁴ Salim H.S., *Op. Cit.*, hlm. 10.

pada kata sepakat saja, tetapi syarat-syarat lain dalam Pasal 1320 KUH Perdata dianggap telah terpenuhi sehingga kontrak tersebut menjadi sah”.¹⁵

3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Setiap orang yang membuat kontrak, ia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang.¹⁶

“Asas *pacta sunt servanda* atau disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* adalah asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak”.¹⁷

4. Asas Itikad Baik

Maksud itikad baik disini adalah bertindak sebagai pribadi yang baik. Itikad baik dalam pengertian subjektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang pada saat diadakan perbuatan hukum, sedangkan itikad baik dalam pengertian objektif yaitu bahwa pelaksanaan suatu perjanjian haruslah didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang dirasa sesuai dalam masyarakat.¹⁸

“Asas itikad baik merupakan salah satu asas yang penting dan sangat mendasar dalam suatu perjanjian. Ketentuan tentang itikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Para pihak dalam perjanjian haruslah melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan yang baik dari para pihak”.¹⁹

¹⁵ Firman Floranta Adonara. 2014. *Aspek-aspek Hukum Perikatan*. Bandung: Mandar Maju, hlm. 99.

¹⁶ Ahmadi Miru, *Op. Cit.*, hlm. 5.

¹⁷ Salim H.S., *Loc. Cit.*

¹⁸ Ratna Artha Windari. 2014. *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 10.

¹⁹ *Ibid.*

5. Asas Kepribadian

Asas kepribadian yaitu suatu asas yang menyatakan seseorang hanya boleh melakukan perjanjian untuk dirinya sendiri.²⁰

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja.²¹ Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 KUH Perdata dan Pasal 1340 KUH Perdata. Di dalam Pasal 1315 KUH Perdata menegaskan bahwa “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”.

Pasal 1340 KUH Perdata juga menguraikan bahwa “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya”. Hal ini mengandung arti bahwa suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.

C. Wanprestasi

Prestasi adalah sesuatu yang wajib dipenuhi oleh debitur dalam setiap perikatan. Prestasi adalah objek perikatan. Dalam buku perdata kewajiban memenuhi prestasi selalu disertai jaminan harta kekayaan debitur.²²

Dalam Pasal 1131 dan 1132 KUH Perdata dinyatakan bahwa harta kekayaan debitur, baik bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang akan ada, menjadi jaminan pemenuhan utangnya terhadap kreditur. Namun, jaminan umum ini dapat dibatasi dengan jaminan khusus berupa benda tertentu yang ditetapkan dalam perjanjian antara pihak-pihak.

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 26.

²¹ Ratna Artha Windari, *Loc. Cit.*

²² Abdulkadir Muhammad. 2014. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 239.

Menurut ketentuan Pasal 1234 KUH Perdata, selalu ada tiga kemungkinan wujud prestasi, yaitu :²³

- 1) Memberikan sesuatu, misalnya, menyerahkan benda, membayar harga benda, dan memberikan hibah penelitian.
- 2) Melakukan sesuatu, misalnya, membuatkan pagar pekarangan rumah, mengangkut barang tertentu, dan menyimpan rahasia perusahaan.
- 3) Tidak melakukan sesuatu, misalnya tidak melakukan persaingan curang, tidak melakukan dumping, dan tidak menggunakan merek orang lain.

Pasal 1235 ayat (1) KUH Perdata menjelaskan pengertian memberikan sesuatu, yaitu menyerahkan penguasaan nyata atas suatu benda dari debitur kepada kreditur atau sebaliknya, misalnya, dalam jual beli, sewa menyewa, perjanjian gadai, dan utang-piutang. Dalam perikatan yang objeknya “melakukan sesuatu”, debitur wajib melakukan perbuatan tertentu yang telah ditetapkan perikatan, misalnya, melakukan perbuatan membongkar tembok, mengosongkan rumah, dan membangun gedung. Dalam melakukan perbuatan tersebut, debitur harus mematuhi semua ketentuan dalam perikatan. Debitur bertanggung jawab atas perbuatannya yang tidak sesuai dengan ketentuan perikatan.

Dalam perikatan yang objeknya “tidak melakukan sesuatu”, debitur tidak melakukan perbuatan yang telah disepakati dalam perikatan, misalnya, tidak membuat tembok rumah yang tinggi sehingga menghalangi pemandangan tetangganya. Apabila debitur melakukan pembuatan tembok yang berlawanan dengan perikatan ini, ia bertanggungjawab karena melanggar perjanjian dan harus membongkar tembok atau membayar ganti kerugian kepada tetangganya.

Sebagian besar perikatan yang dialami dalam masyarakat terjadi karena perjanjian. Karena itu, undang-undang mengatur bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya

²³ *Ibid.*

(Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata). Artinya, jika salah satu pihak tidak bersedia memenuhi prestasinya, kewajiban berprestasi itu dapat dipaksakan.

Supaya objek perikatan itu dapat dipenuhi oleh debitur, maka perlu diketahui sifat-sifatnya, yaitu .²⁴

- 1) Prestasi harus sudah tertentu atau dapat ditentukan
Sifat ini memungkinkan debitur memenuhi perikatan. Jika prestasi itu tidak tertentu atau tidak dapat ditentukan, mengakibatkan perikatan itu batal (*nietig*).
- 2) Prestasi itu harus mungkin
Artinya, prestasi itu dapat dipenuhi oleh debitur secara wajar dengan segala upayanya. Jika tidak demikian, perikatan itu dapat dibatalkan (*vernietigbaar*).
- 3) Prestasi itu harus dibolehkan (halal)
Artinya, tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan kesusilaan masyarakat. Jika prestasi tidak halal, perikatan itu batal (*nietig*).
- 4) Prestasi itu harus ada manfaat bagi kreditur
Artinya, kreditur dapat menggunakan, menikmati, dan mengambil hasilnya. Jika tidak demikian, perikatan itu dapat dibatalkan (*vernietigbaar*).
- 5) Prestasi itu terdiri atas satu perbuatan atau serentetan perbuatan
Jika prestasi berupa satu kali perbuatan dilakukan lebih dari satu kali, dapat mengakibatkan pembatalan perikatan (*vernietigbaar*). Satu kali perbuatan itu maksudnya pemenuhan mengakhiri perikatan, sedangkan lebih dari satu kali perbuatan maksudnya pemenuhan yang terakhir mengakhiri perikatan.

Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian yang sah sehingga berakibat merugikan pihak lain, maka disebut wanprestasi.

Wanprestasi adalah suatu keadaan di mana seorang debitur (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Wanprestasi (*lalai/alpa*) dapat timbul karena.²⁵

- 1) Kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendiri
- 2) Adanya keadaan memaksa (*overmacht*)

Adapun seorang debitur yang dapat dikatakan telah melakukan wanprestasi ada empat macam, yaitu .²⁶

- 1) Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali

²⁴ *Ibid.*, hlm. 240.

²⁵ P.N.H. Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm. 292.

²⁶ *Ibid.*

- 2) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak sebagaimana mestinya
- 3) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya
- 4) Debitur memenuhi prestasi, tetapi melakukan yang dilarang dalam perjanjian

Terjadinya wanprestasi mengakibatkan pihak lain (lawan dari pihak yang wanprestasi) dirugikan, apalagi kalau pihak lain tersebut adalah pedagang, maka bisa kehilangan keuntungan yang diharapkan. Oleh karena pihak lain dirugikan akibat wanprestasi tersebut, pihak wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa tuntutan:²⁷

- a. Pembatalan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi);
- b. Pemenuhan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi).

Akibat wanprestasi yang dilakukan debitur dapat menimbulkan kerugian bagi kreditur. Sanksi atau akibat-akibat hukum bagi debitur yang wanprestasi ada empat macam, yaitu:²⁸

1. Debitur diharuskan membayar ganti-kerugian yang diderita oleh kreditur (Pasal 1242 KUH Perdata).
2. Pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti-kerugian (Pasal 1267 KUH Perdata).
3. Peralihan risiko kepada debitur sejak saat terjadinya wanprestasi (Pasal 1237 ayat (2) KUH Perdata).
4. Pembayaran biaya perkara apabila diperkarakan di muka hakim (Pasal 181 ayat (1) HIR).

Pihak yang dituduh wanprestasi (yang pada umumnya adalah debitur), dapat mengajukan tangkisan-tangkisan untuk membebaskan diri dari akibat buruk dari wanprestasi tersebut. Tangkisan atau pembelaan tersebut dapat berupa:²⁹

- a. Tidak dipenuhinya kontrak (wanprestasi) terjadi karena keadaan terpaksa (*overmacht*);
- b. Tidak dipenuhinya kontrak (wanprestasi) terjadi karena pihak lain juga wanprestasi (*exception non adimpleti contractus*);
- c. Tidak dipenuhinya kontrak (wanprestasi) terjadi karena pihak lawan telah melepaskan haknya atas pemenuhan prestasi.

D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.³⁰

²⁷ Ahmadi Miru, *Op. cit.*, hlm 74.

²⁸ P.N.H. Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm. 293.

²⁹ *Ibid.*, hlm 76.

³⁰ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 36.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja.³¹

Para pihak dalam melakukan perjanjian harus memiliki bukti perjanjian tersebut. Hal ini penting mengingat bahwa salah satu kelemahan manusia adalah sering lupa. Di samping itu juga karena perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.³²

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.³³

Lebih lanjut dijelaskan bahwa, perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja dan mengandung 3 ciri khas, antara lain:³⁴

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya perintah
3. Adanya upah

³¹ Agusmidah, *Op. Cit.*, hlm. 45.

³² Rachmat Trijono, *Op. Cit.*, hlm. 27.

³³ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 41.

³⁴ Agusmidah, *Loc. Cit.*

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan dapat berbentuk lisan. Pembuatan perjanjian kerja tertulis harus sesuai dengan aturan undang-undang, khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian. Syarat ini telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 ayat (1) yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yakni: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³⁵

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (2), perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa

³⁵ Rachmat Trijono, *Op. Cit.*, hlm. 28.

percobaan kerja. Dalam hal ada disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menurut Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan”. Selanjutnya Pasal 60 ayat (2) menjelaskan bahwa dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

E. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Kewajiban Tenaga Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengertian kewajiban adalah sesuatu yang wajib diamalkan, dilakukan, keharusan; tugas kewajiban; tugas, pekerjaan, perintah yang harus dilakukan.³⁶

Dengan adanya perjanjian kerja, maka timbullah kewajiban pekerja (buruh) kepada majikan (pengusaha) yaitu berupa :³⁷

- a) Buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).

³⁶ Tim Pandom Media. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Baru*. Jakarta: Pandom Media Nusantara, hlm. 947.

³⁷ P.N.H. Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm 311.

- b) Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, kecuali dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya (Pasal 1603 *a* KUH Perdata).
- c) Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaan (Pasal 1603 *b* KUH Perdata).
- d) Buruh yang tinggal pada majikan, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga majikan (Pasal 1603 *c* KUH Perdata)
- e) Buruh wajib menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik (Pasal 1603 *d* KUH Perdata).

Kewajiban seorang majikan (pengusaha) terhadap pekerja (buruh), yaitu berupa :³⁸

- a) Majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan (Pasal 1602 KUH Perdata).
- b) Majikan wajib memberi istirahat mingguan dan hari libur bagi pekerja (Pasal 1602 *v* KUH Perdata).
- c) Majikan wajib mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja (Pasal 1602 *w* KUH Perdata).
- d) Majikan wajib memberi pengobatan dan perawatan kepada pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan (Pasal 1602 *x* KUH Perdata).
- e) Majikan wajib bertindak sebagai majikan yang baik (Pasal 1602 *y* KUH Perdata).
- f) Majikan wajib memberi surat keterangan (Pasal 1602 *z* KUH Perdata).

2. Hak Tenaga Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengertian hak adalah sesuatu yang benar; kebenaran, milik; kepunyaan; kepemilikan atas sesuatu, dan diakui secara hukum; kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh hukum, peraturan, undang-undang, dsb), kewenangan; martabat, derajat.³⁹

Adapun hak-hak dari pekerja/buruh adalah sebagai berikut :⁴⁰

- a) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Tim Pandom Media, *Op. Cit.*, hlm. 297.

⁴⁰ "Hak-hak Tenaga Kerja" melalui www.rageofangel.wordpress.com, diakses tanggal 6 Desember 2015.

- kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - d) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - e) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - f) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - g) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf *b*, *c*, dan *d*, Pasal 80 dan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan, berhak mendapat upah penuh.
 - h) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - i) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - j) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - k) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - l) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - m) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

F. Perlindungan Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Beberapa aspek perlindungan ketenagakerjaan antara lain :

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan K3 merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan, dan penyakit akibat kerja. UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh di tempat kerja, merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh.

Secara umum, perlindungan di tempat kerja (*work place*) mencakup :⁴¹

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan; dan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas Nasional.

⁴¹ Agusmidah, *Op. Cit.*, hlm. 74.

Tujuan pengaturan keselamatan kerja menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Keselamatan Kerja adalah untuk :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Menurut Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Keselamatan Kerja, pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya. Lebih lanjut pada Pasal 8 ayat (2) disebutkan bahwa pengurus juga diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur.

Kewajiban dan atau hak tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Keselamatan Kerja adalah untuk :

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- 2) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- 3) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 4) Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- 5) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan (Pasal 13 Undang-Undang Keselamatan Kerja).

b. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah: "Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia".

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan. Berikut ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu :

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum publik yang berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS terbagi menjadi dua lembaga besar, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan berkedudukan dan berkantor di Ibu Kota Negara Republik Indonesia. BPJS dapat mempunyai kantor perwakilan di provinsi dan kantor cabang di kabupaten/kota.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Semua penduduk Indonesia wajib menjadi peserta jaminan kesehatan yang dikelola oleh BPJS termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia dan telah membayar iuran. Kepesertaan BPJS Kesehatan bersifat wajib meskipun yang bersangkutan sudah memiliki jaminan kesehatan lain.

Peserta BPJS Kesehatan ada 2 (dua) kelompok, yaitu :⁴²

1) Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan

Penerima Bantuan Iuran (PBI) adalah peserta jaminan kesehatan bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang iurannya dibayari pemerintah sebagai peserta program jaminan kesehatan. Peserta PBI adalah fakir miskin yang ditetapkan oleh pemerintah dan diatur melalui peraturan pemerintah. Selain fakir miskin, yang berhak menjadi peserta PBI Jaminan Kesehatan lainnya adalah yang mengalami cacat total tetap dan tidak mampu.

2) Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan

(a) Pekerja penerima upah dan anggota keluarganya

Pekerja penerima upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah, seperti pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah, seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota TNI, anggota POLRI, pejabat Negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri (pegawai honorer, staf khusus, staf ahli), pegawai swasta dan pekerja lain yang memenuhi kriteria pekerja penerima upah.

(b) Pekerja bukan penerima upah dan anggota keluarganya

Pekerja bukan penerima upah adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri, seperti pekerja luar hubungan kerja atau

⁴² "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial" melalui www.gajimu.com, diakses tanggal 12 Desember 2015

pekerja mandiri atau pekerja lain yang memenuhi kriteria pekerja bukan penerima upah.

(c) Bukan pekerja dan anggota keluarganya

Bukan pekerja adalah investor, pemberi kerja, penerima pensiun, dan bukan pekerja lain yang memenuhi kriteria bukan pekerja penerima upah.

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, jenis iuran dibagi menjadi :

- 1) Iuran bagi peserta pekerja penerima upah (PNS, anggota TNI/POLRI, pejabat Negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri dan pegawai swasta) dibayar oleh pemberi kerja yang dipotong langsung dari gaji bulanan yang diterima oleh pekerja penerima upah.
- 2) Pekerja bukan penerima upah (pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri) dan peserta bukan oekerja (investor, perusahaan, penerima pension, veteran, perintis kemerdekaan, janda, duda, anak yatim piatu dari veteran atau perintis kemerdekaan) dibayar sendiri oleh peserta yang bersangkutan.

“Untuk jumlah iuran jaminan kesehatan bagi peserta pekerja penerima upah, akan dipotong 5% dari gaji per bulan, dengan ketentuan 3% dibayar oleh pemberi kerja, dan 2% dibayar oleh peserta. Pemotongan iuran akan dilakukan secara bertahap dari tanggal 1 Januari 2014 sampai 30 Juni 2015 dan pemotongan yang dilakukan tidak sebesar yang disebutkan di atas melainkan pemotongan 4% dari gaji per bulan, dengan ketentuan 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 0,5% dibayar oleh peserta. Namun mulai tanggal 1 Juli 2015, pembayaran iuran 5% dari gaji per bulan itu menjadi 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 1% oleh peserta”.⁴³

Pemberi kerja wajib membayar lunas iuran jaminan kesehatan seluruh peserta yang menjadi tanggungjawabnya pada setiap bulan yang dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan kepada BPJS Kesehatan. Apabila tanggal 10 (sepuluh) jatuh pada hari libur, maka iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya. Sementara bagi peserta yang termasuk kategori pekerja bukan penerima maupun peserta bukan pekerja akan membayar iuran sebesar kemampuan dan kebutuhannya. Untuk saat ini sudah ditetapkan adalah :⁴⁴

- a. Untuk mendapat fasilitas kelas I dikenai iuran Rp 59.500 per orang per bulan.
- b. Untuk mendapat fasilitas kelas II dikenai iuran Rp 42.500 per orang per bulan.
- c. Untuk mendapat fasilitas kelas III dikenai iuran Rp 25.500 per orang per bulan.

Peserta pekerja bukan penerima upah dan peserta bukan pekerja wajib membayar iuran jaminan kesehatan pada setiap bulan yang dibayarkan paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan kepada BPJS Kesehatan.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

Jumlah peserta dan anggota keluarga yang ditanggung oleh jaminan kesehatan paling banyak 5 (lima) orang. Apabila peserta yang memiliki jumlah anggota keluarga lebih dari 5 (lima) orang termasuk peserta, dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain dengan membayar iuran tambahan.

Setiap peserta yang telah terdaftar pada BPJS Kesehatan berhak mendapatkan identitas peserta. Identitas peserta paling sedikit memuat nama dan nomor identitas tunggal.

Adapun prinsip sistem jaminan sosial nasional tenaga kerja adalah sebagai berikut :⁴⁵

- 1) Prinsip kegotongroyongan, melalui prinsip kegotongroyongan ini, jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
- 2) Prinsip nirlaba, pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan untuk mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta.
- 3) Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas. Prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.
- 4) Prinsip portabilitas, jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 5) Prinsip kepesertaan bersifat wajib, kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi.
- 6) Prinsip dana amanat, dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
- 7) Prinsip hasil pengelolaan dana jaminan sosial nasional adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara. Badan Penyelenggara tersebut adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan

⁴⁵ Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK, hlm. 247.

Penyelenggara wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan.

c. Perlindungan Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdiri atas :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku Pengerah Tenaga Kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang

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. Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan pihak yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika di suatu pihak merupakan suatu hak, maka di pihak lainnya merupakan kewajiban. Hak adalah sesuatu yang diberikan seseorang kepada seseorang lainnya sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang.

Kewajiban tenaga kerja merupakan hak para pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban para pengusaha merupakan hak para tenaga kerja. Kewajiban merupakan suatu prestasi baik berupa benda yang didapat atas jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang bisa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja bisa dirumuskan saling berlawanan antara yang satu dengan pihak yang lainnya yaitu pihak pekerja/buruh berlawanan dengan pihak pengusaha dan/atau majikan. Isi yang tertuang didalam perjanjian kerja menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pekerja,

sebaliknya kewajiban tersebut bagi pengusaha merupakan haknya dan begitu pula sebaliknya.

Dalam Pasal 1 angka 12 Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, yang dimaksud dengan penyedia barang/jasa adalah badan usaha atau orang perseorangan yang menyediakan Barang/Pekerjaan Konstruksi/Jasa Konsultasi/Jasa Lainnya.

Adapun yang dimaksud dengan jasa lainnya menurut Pasal 1 angka 17 Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 adalah jasa yang membutuhkan kemampuan tertentu yang mengutamakan keterampilan (*skillware*) dalam suatu sistem tata kelola yang telah dikenal luas di dunia usaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau segala pekerjaan dan/atau penyediaan jasa selain Jasa Konsultasi, Pelaksanaan Pekerjaan Konsultasi dan Pengadaan Barang.

Pengadaan jasa lainnya meliputi, namun tidak terbatas pada:⁴⁶

- a) Jasa boga (*catering service*);
- b) Jasa layanan kebersihan (*cleaning service*);
- c) Jasa penyedia tenaga kerja;
- d) Jasa asuransi, perbankan, dan keuangan;
- e) Jasa layanan kesehatan, pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, dan kependudukan;
- f) Jasa penerangan, iklan/reklame, film, dan pemotretan;
- g) Jasa pencetakan dan penjilidan;
- h) Jasa pemeliharaan/perbaikan;
- i) Jasa pembersihan, pengendalian hama (*pest control*), dan fumigasi;
- j) Jasa pengepakan, pengangkutan, pengurusan, dan penyampaian barang;
- k) Jasa penjahitan/konveksi;
- l) Jasa impor/ekspor;
- m) Jasa penulisan dan penerjemahan;
- n) Jasa penyewaan;
- o) Jasa penyelaman;

⁴⁶ Abu Sopian. 2014. *Dasar-Dasar Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Bogor: In Media, hlm. 6.

- p) Jasa akomodasi;
- q) Jasa angkutan penumpang;
- r) Jasa pelaksanaan transaksi instrumen keuangan;
- s) Jasa penyelenggaraan acara (*event organizer*);
- t) Jasa pengamanan;
- u) Jasa layanan internet;
- v) Jasa pos dan telekomunikasi;
- w) Jasa pengelolaan aset;
- x) Jasa pekerjaan survei yang tidak membutuhkan tenaga ahli.

Pengguna barang/jasa adalah Pejabat pemegang kewenangan penggunaan Barang dan/atau Jasa milik Negara/Daerah di masing-masing Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi (Pasal 1 angka 3 Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012).

Dalam Pasal 1 angka 7 Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012, yang dimaksud dengan Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang bertanggung jawab atas Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa. Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 menerangkan bahwa Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut dengan Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa.

Kontrak Pengadaan Barang/Jasa yang selanjutnya disebut Kontrak adalah perjanjian tertulis antara PPK dengan Penyedia Jasa Lainnya dan mencakup

Syarat-Syarat Umum Kontrak (SSUK) dan Syarat-Syarat Khusus Kontrak (SSKK) serta dokumen lain yang merupakan bagian dari kontrak.⁴⁷

Pasal 11 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menjelaskan bahwa PPK memiliki tugas pokok dan kewenangan sebagai berikut :

- a) Menetapkan rencana pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi :
 - (1) Spesifikasi teknis Barang/Jasa;
 - (2) Harga Perkiraan Sendiri (HPS); dan
 - (3) Rancangan Kontrak.
- b) Menerbitkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa;
- c) Menyetujui bukti pembelian atau menandatangani Kuitansi/Surat Perintah Kerja (SPK)/Surat Perjanjian;
- d) Melaksanakan Kontrak dengan Penyedia Barang/Jasa;
- e) Mengendalikan pelaksanaan Kontrak;
- f) Melaporkan pelaksanaan/penyelesaian Pengadaan Barang/Jasa kepada Pengguna Anggaran (PA)/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) dengan Berita Acara Penyerahan;
- g) Melaporkan kemajuan pekerjaan termasuk penyerapan anggaran dan hambatan pelaksanaan pekerjaan kepada PA/KPA setiap triwulan; dan
- h) Menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

Selanjutnya Pasal 11 ayat (2) menjelaskan bahwa selain tugas pokok dan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam hal diperlukan, PPK dapat :

- a) Mengusulkan kepada PA/KPA:
 - (1) Perubahan paket pekerjaan; dan/atau
 - (2) Perubahan jadwal kegiatan pengadaan;
- b) Menetapkan tim pendukung;
- c) Menetapkan tim atau tenaga ahli pemberi penjelasan teknis untuk membantu pelaksanaan tugas Unit Layanan Pengadaan (ULP); dan
- d) Menetapkan besaran uang muka yang akan dibayarkan kepada Penyedia Barang/Jasa.

Dalam hal ini PT. Citra Indah Cemerlang Palembang sebagai penyedia tenaga kerja *cleaning service* di Gedung Keuangan Negara Palembang memiliki hak dan kewajiban timbal-balik antara Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dengan Penyedia.

⁴⁷ Syarat-Syarat Umum Kontrak (SSUK) dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015, angka 1.11.

Berikut hak dan kewajiban timbal-balik dalam Kontrak yang meliputi khususnya :⁴⁸

- a) PPK mempunyai hak dan kewajiban untuk :
 - (1) Mengawasi dan memeriksa pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penyedia;
 - (2) Meminta laporan-laporan secara periodik mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Penyedia;
 - (3) Memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Penyedia untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan Kontrak;
 - (4) Membayar pekerjaan sesuai dengan harga yang tercantum dalam Kontrak yang telah ditetapkan kepada Penyedia.
- b) Penyedia mempunyai hak dan kewajiban untuk :
 - (1) Menerima pembayaran untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harga yang telah ditentukan dalam Kontrak;
 - (2) Meminta fasilitas-fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana dari PPK untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan Kontrak;
 - (3) Melaporkan pelaksanaan pekerjaan secara periodik kepada PPK;
 - (4) Melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Kontrak;
 - (5) Melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara cermat, akurat dan penuh tanggung jawab dengan menyediakan tenaga kerja, bahan-bahan, peralatan, angkutan ke atau dari lapangan, dan segala pekerjaan permanen maupun sementara yang diperlukan untuk pelaksanaan, penyelesaian dan perbaikan pekerjaan yang dirinci dalam Kontrak;
 - (6) Memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pemeriksaan pelaksanaan yang dilakukan PPK;
 - (7) Menyerahkan hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal penyerahan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Kontrak;
 - (8) Mengambil langkah-langkah yang cukup memadai untuk melindungi lingkungan tempat kerja dan membatasi perusakan dan gangguan kepada masyarakat maupun miliknya akibat kegiatan Penyedia.

Berbicara mengenai pembayaran gaji dilakukan secara bulanan, dimana gaji untuk petugas kebersihan PT. Citra Indah Cemerlang Palembang adalah sebesar Rp 1.600.000,- per bulan.⁴⁹

⁴⁸ Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015, angka 5.

⁴⁹ Wawancara dengan pihak PT. Citra Indah Cemerlang Palembang, tanggal 23 Desember 2015.

Pejabat Pembuat Komitmen dapat memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana atau kemudahan lainnya (jika ada) yang tercantum dalam Syarat-Syarat Khusus Kontrak (SSKK) untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan ini.⁵⁰

Adapun spesifikasi teknis dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 tanggal 27 Januari 2015 adalah sebagai berikut.⁵¹

1. Personil minimal 30 orang untuk gedung kantor yang terdiri Blok A, B, C dan D, dan untuk pembersihan halaman serta Mess Gedung Keuangan Negara, dan 2 (dua) orang koordinator. Luas lantai gedung 15.516,75 m² yang terdiri atas 3 (tiga) lantai untuk Blok A, B, C, dan 4 (empat) lantai untuk Blok D dan luas halaman gedung 3.411 m² serta Mess Gedung Keuangan Negara seluas 226 m².
2. Surat pernyataan sanggup membayar gaji minimal untuk 'Petugas Kebersihan' Rp 1.600.000,- per bulan.
3. Metode Pelaksanaan :
 - (1) Pekerjaan Gedung Kantor :
 - (a) Pemeliharaan dan kebersihan seluruh ruangan kerja dilaksanakan setiap hari diluar jam kerja, yaitu pagi sebelum jam 07.00 WIB dan sore sesudah jam 17.00 WIB serta pekerjaan yang khusus memerlukan perawatan tertentu harus dikerjakan secara terus menerus.
 - (b) Pembersihan ruangan kerja meliputi; lantai, plafon, dinding, meubelair, telepon, jendela, kaca-kaca, pintu dan semua kamar mandi dan WC dalam tiap ruangan kerja yang berada di bawah pengawasan Sekretariat Perwakilan Kementerian Keuangan Provinsi Sumatera Selatan.
 - (c) Khusus untuk kebersihan WC agar dibersihkan minimal 4 kali dalam sehari.
 - (d) Seluruh lantai (karpet) harus bebas dari debu dan kotoran-kotoran lain dan disapu secara terus menerus bila diperlukan tanpa terikat dalam jam-jam kerja tertentu.
 - (e) Pengepelan lantai dilakukan sedikitnya sekali sehari pada pagi/sore harinya sesudah pegawai istirahat/pulang atau sebelum para pegawai memasuki ruangan kerja, dengan memakai bahan pembersih yang bermutu baik. Sebelum dipel, lantai disapu terlebih dahulu kemudian menggunakan minyak lobby.
 - (f) Kaca dibersihkan setiap harinya dan harus bebas dari debu dan kotoran, terutama pada tempat-tempat umum.
 - (g) Selain kebersihan lantai, juga harus diperhatikan kebersihan plafond an kusen-kusen pintu dan jendela agar bebas dari lawa-lawa.

⁵⁰ Syarat-Syarat Umum Kontrak (SSUK) dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015.

⁵¹ Spesifikasi Teknis dan Gambar dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015.

- (h) Meletakkan pot-pot bunga serta bunganya pada ruangan-ruangan yang telah ditentukan serta mengganti setiap hari Senin (seminggu sekali).
 - (i) Semua kotoran, sampah kertas, puntung rokok dan lain-lain harus dibersihkan dan meja-meja para pegawai harus dilap sebelum pegawai memulai tugasnya pada pagi hari, dengan memakai bahan pembersih minimal kemoceng. Untuk meja pejabatnya menggunakan pembersih kayu (*shine up*).
 - (j) Apabila ada dokumen atau surat dinas yang tercecer yang ditemukan oleh Pihak Kedua harus segera melaporkan kepada Pihak Pertama atau Staff Rumah Tangga Gedung Keuangan Negara Palembang.
 - (k) Apabila diperlukan oleh Pihak Pertama, maka Pihak Kedua dapat mengerahkan tenaga diluar pekerjaan ini, dengan ketentuan bahwa segala biaya ditanggung oleh Pihak Pertama.
 - (l) Setelah ruangan selesai dibersihkan, ruangan disemprot dengan penyegar ruangan.
- (2) Pekerjaan Halaman Gedung :
- (a) Membersihkan halaman yang mengelilingi Kantor Gedung Keuangan Negara Palembang.
 - (b) Memelihara dan menjaga kebersihan keutuhan semua sarana pertamanan yang ada di halaman, dalam gedung dan teras, termasuk segala jenis lampu taman, spotlight, rumah jaga dan tiang bendera.
 - (c) Apabila terjadi kerusakan taman/sarana pertamanan yang disebabkan bukan karena kesalahan pemborong, maka bahan dan peralatan yang diperlukan untuk memperbaiki sarana pertamanan itu menjadi tanggung jawab Rumah Tangga Gedung Keuangan Negara Palembang.
 - (d) Menyapu tiap halaman (lapangan rumput) jalan dan bagian halaman lainnya yang mengelilingi Gedung Keuangan Negara Palembang, sedemikian rupa sehingga pada pagi hari sebelum jam 07.00 WIB halaman sudah bersih dari segala macam sampah.
 - (e) Pemeliharaan kebersihan selokan, instalasi air dan pagar keliling halaman Keuangan Negara Palembang setiap hari bersama-sama dengan pekerjaan menyapu halaman yang mengelilingi Gedung Keuangan Palembang.
- (3) Lain-lain :
- (a) Pihak Kedua harus bertanggung jawab atas ketepatan cara-cara melaksanakan pekerjaan sebagai yang tersebut dalam Kontrak pekerjaan serta tidak boleh mengubah cara-cara tersebut tanpa persetujuan Pihak Pertama.
 - (b) Pihak Kedua harus menyediakan semua alat-alat yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut, termasuk bahan-bahan sesuai penawaran yang diajukan.
 - (c) Pihak Kedua harus melaporkan secara tertulis kepada Pihak Pertama melalui Koordinator Kebersihan, mengenai kehadiran dan hasil pelaksanaan pekerjaan petugas setiap hari.
 - (d) Pihak Kedua harus memakai pakaian seragam bagi petugas-petugasnya lengkap dengan tanda pengenal dan harus berpakaian rapi.

- (e) Pihak Kedua diwajibkan melaporkan setiap kerusakan instalasi air dan kloset yang tersumbat kepada Pihak Pertama melalui Koordinator Kebersihan untuk diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- (f) Untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan, Pihak Kedua harus menunjuk dua orang pengawas yang dapat bertindak mewakili Perusahaan untuk setiap waktu berhubungan dengan Koordinator Kebersihan Gedung Keuangan Negara Palembang.
- (g) Pihak Kedua bersedia mengganti kerugian kepada Pihak Pertama sebagai akibat dari kelalaian petugas-petugasnya dalam hubungan pelaksanaan pekerjaan ini.

Tenaga kerja PT. Citra Indah Cemerlang tidak ada kerja lembur dan tidak mendapat jatah cuti. Dalam hal pemberian izin sakit dan menikah diberikan izin sebanyak 3 (tiga) hari, dan untuk izin melahirkan diberikan izin sebanyak 2 (dua) minggu. Tenaga kerja PT. Citra Indah Cemerlang juga mendapat Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).⁵²

Penyedia dan Subpenyedia berkewajiban atas biaya sendiri untuk mengikutsertakan Personilnya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁵³

Penyedia berkewajiban untuk mematuhi dan memerintahkan Personilnya untuk mematuhi peraturan keselamatan kerja. Pada waktu pelaksanaan pekerjaan, Penyedia beserta Personilnya dianggap telah membaca dan memahami peraturan keselamatan kerja tersebut.⁵⁴

“Penyedia berkewajiban atas biaya sendiri untuk menyediakan kepada setiap Personilnya (termasuk Personil Subpenyedia, jika ada) perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai dan memadai. Tanpa mengurangi kewajiban penyedia untuk melaporkan kecelakaan berdasarkan hukum yang berlaku, Penyedia akan melaporkan kepada Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) mengenai setiap

⁵² Wawancara dengan pihak PT. Citra Indah Cemerlang Palembang, tanggal 23 Desember 2015.

⁵³ Syarat-Syarat Umum Kontrak (SSUK) dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015, angka 44.1.

⁵⁴ *Ibid.*, angka 44.2.

kecelakaan yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan Kontrak ini dalam waktu 24 (dua puluh empat) jam setelah kejadian”.⁵⁵

Penyedia berkewajiban untuk mengambil langkah-langkah yang memadai untuk melindungi lingkungan baik di dalam maupun di luar tempat kerja dan membatasi gangguan lingkungan terhadap pihak ketiga dan harta bendanya sehubungan dengan pelaksanaan Kontrak ini.⁵⁶

Penyedia wajib menyediakan asuransi sejak Surat Perintah Mulai Kerja (SPMK) sampai dengan tanggal selesainya pemeliharaan untuk :⁵⁷

- 1) Semua barang dan peralatan yang mempunyai resiko tinggi terjadinya kecelakaan, pelaksanaan pekerjaan, serta pekerja untuk pelaksanaan pekerjaan, atas segala resiko terhadap kecelakaan, kerusakan, kehilangan, serta resiko lain yang tidak dapat diduga.
- 2) Pihak ketiga sebagai akibat kecelakaan di tempat kerjanya; dan
- 3) Perlindungan terhadap kegagalan bangunan.

B. Penyelesaian Hukum bila terjadi Wanprestasi dari Perjanjian Kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang

Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan, tetapi adakalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak. Tindakan wanprestasi membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi, sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut.

⁵⁵ *Ibid.*, angka 44.3-4.

⁵⁶ *Ibid.*, angka 45.

⁵⁷ *Ibid.*, angka 46.1.

Berakhirnya kontrak merupakan selesai atau hapusnya sebuah kontrak yang dibuat antara dua pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur tentang sesuatu hal. Pihak kreditur adalah pihak atau orang yang berhak atas suatu prestasi, sedangkan debitur adalah pihak yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi.⁵⁸

Hal-hal yang harus dipertimbangkan untuk menentukan kegagalan dalam melaksanakan suatu kewajiban pada tingkat ketidakpelaksanaan yang mendasar yaitu :⁵⁹

- 1) Ketidakpelaksanaan tersebut pada prinsipnya telah menghilangkan hak dari pihak yang dirugikan untuk mengharapkan apa yang menjadi haknya sesuai dengan kontrak tersebut, kecuali pihak lainnya tidak menduga atau tidak dapat menduga secara layak hasil semacam itu;
- 2) Kesesuaian yang sangat ketat dengan kewajiban yang tidak dilaksanakan adalah penting sesuai dengan kontrak tersebut;
- 3) Ketidakpelaksanaan tersebut telah dilakukan secara sengaja atau karena kecerobohan;
- 4) Ketidakpelaksanaan tersebut memberikan kepada pihak yang dirugikan alasan untuk percaya bahwa pihak tersebut tidak dapat menyandarkan diri pelaksanaan di masa yang akan datang dari pihak lainnya;
- 5) Pihak yang tidak dapat melaksanakan tersebut akan menderita kerugian yang tidak proporsional sebagai persiapan dari pelaksanaan apabila kontrak diakhiri.

“Dalam hal apabila terjadi wanprestasi di dalam perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang, maka Penyedia berkewajiban untuk membayar sanksi finansial berupa denda sebagai akibat wanprestasi atau cidera janji terhadap kewajiban-kewajiban Penyedia dalam Kontrak. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) mengenakan denda dengan memotong angsuran pembayaran prestasi pekerjaan Penyedia. Pembayaran denda tidak mengurangi tanggung jawab kontraktual Penyedia”.⁶⁰

Penghentian kontrak dapat dilakukan karena pekerjaan sudah selesai atau terjadi Keadaan Kahar. Keadaan Kahar adalah suatu keadaan yang terjadi diluar kehendak para pihak dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya, sehingga kewajiban yang ditentukan dalam Kontrak menjadi tidak dapat dipenuhi, yang digolongkan Keadaan Kahar adalah :⁶¹

- a) Bencana alam;
- b) Bencana non alam;

⁵⁸ Salim H.S. 2014. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 163.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Syarat-Syarat Umum Kontrak (SSUK) dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015, angka 54.

⁶¹ *Ibid.*, angka 37.1.

- c) Bencana sosial;
- d) Pemogokan;
- e) Kebakaran; dan/atau
- f) Gangguan industri lainnya sebagaimana dinyatakan melalui keputusan bersama Menteri Keuangan dan menteri teknis terkait.

Dalam hal kontrak diberhentikan, maka Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) wajib membayar kepada Penyedia sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dicapai, termasuk :⁶²

- a) Biaya langsung pengadaan Bahan dan Perlengkapan untuk pekerjaan ini. Bahan dan Perlengkapan ini harus diserahkan oleh Penyedia kepada PPK, dan selanjutnya menjadi hak milik PPK;
- b) Biaya langsung pembongkaran dan demobilisasi Hasil Pekerjaan Sementara dan Peralatan;
- c) Biaya langsung demobilisasi Personil.

Menyimpang dari Pasal 1266 dan 1267 KUH Perdata, berdasarkan pemutusan Kontrak melalui pemberitahuan tertulis dapat dilakukan apabila :⁶³

- 1) Penyedia lalai/cidera janji dalam melaksanakan kewajibannya dan tidak memperbaiki kelalaiannya dalam jangka waktu yang telah ditetapkan;
- 2) Penyedia tanpa persetujuan Pengawas Pekerjaan, tidak memulai pelaksanaan pekerjaan;
- 3) Penyedia menghentikan pekerjaan selama 28 (dua puluh delapan) hari dan penghentian ini tidak tercantum dalam program mutu serta tanpa persetujuan Pengawas Pekerjaan;
- 4) Penyedia berada dalam keadaan pailit;
- 5) Penyedia selama Masa Kontrak gagal memperbaiki Cacat Mutu dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh PPK;
- 6) Penyedia tidak mempertahankan keberlakuan Jaminan Pelaksanaan;
- 7) Denda keterlambatan pelaksanaan pekerjaan akibat kesalahan Penyedia sudah melampaui 5% (lima perseratus) dari nilai Kontrak dan PPK menilai bahwa Penyedia tidak akan sanggup menyelesaikan sisa pekerjaan;
- 8) Pengawas Pekerjaan memerintahkan Penyedia untuk menunda pelaksanaan atau kelanjutan pekerjaan, dan perintah tersebut tidak ditarik selama 28 (dua puluh delapan) hari;
- 9) PPK tidak menerbitkan SPP untuk pembayaran tagihan angsuran sesuai dengan yang disepakati sebagaimana tercantum dalam Syarat-syarat Khusus Kontrak (SSKK);
- 10) Penyedia terbukti melakukan KKN, kecurangan dan/atau pemalsuan dalam proses Pengadaan yang diputuskan oleh instansi yang berwenang; dan/atau
- 11) Pengaduan tentang penyimpangan prosedur, dugaan KKN dan/atau pelanggaran persaingan sehat dalam pelaksanaan pengadaan dinyatakan benar oleh instansi yang berwenang.

⁶² *Ibid.*, angka 38.2.

⁶³ *Ibid.*, angka 38.4.

Dalam hal pemutusan Kontrak dilakukan karena kesalahan Penyedia :⁶⁴

- a) Jaminan pelaksanaan dicairkan;
- b) Sisa uang muka harus dilunasi oleh Penyedia atau Jaminan Uang Muka dicairkan;
- c) Penyedia membayar denda; dan/atau
- d) Penyedia dimasukkan dalam Daftar Hitam.

Dalam hal pemutusan Kontrak dilakukan karena PPK terlibat penyimpangan prosedur, melakukan KKN dan/atau pelanggaran persaingan sehat dalam pelaksanaan pengadaan, maka PPK dikenakan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁶⁵

Denda dan ganti rugi yang diberikan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) kepada Penyedia yaitu :⁶⁶

- a) Denda merupakan sanksi finansial yang dikenakan kepada Penyedia;
- b) Ganti rugi merupakan sanksi finansial yang dikenakan kepada Penyedia karena terjadinya cedera janji/wanprestasi;
- c) Apabila
 - Tenaga pelaksana lapangan kurang dari 32 orang (Spek Teknis Point 1), maka pembayaran akan dikurangi sebesar Rp 1.600.000,- per orang per bulan (Spek Teknis Point 2)
 - Cek list tidak terpenuhi (cacat mutu) akan diberikan surat teguran oleh PPK ke Penyedia, jika 3 (tiga) kali surat teguran tidak diindahkan, maka PPK berhak memutuskan Kontrak (Perjanjian) sesuai yang ditetapkan dalam Syarat-syarat Khusus Kontrak (SSKK);
- d) Besarnya ganti rugi yang dibayar oleh PPK atas keterlambatan pembayaran adalah sebesar bunga dari nilai tagihan yang terlambat dibayar, berdasarkan tingkat suku bunga yang berlaku pada saat itu menurut ketentuan Bank Indonesia, atau dapat diberikan kompensasi;
- e) Pembayaran denda dan/atau ganti rugi diperhitungkan dalam pembayaran prestasi pekerjaan;
- f) Ganti rugi dan kompensasi kepada peserta dituangkan dalam addendum Kontrak;
- g) Pembayaran ganti rugi dan kompensasi dilakukan oleh PPK, apabila Penyedia telah mengajukan tagihan disertai perhitungan dan data-data.

Dalam syarat-syarat umum kontrak dijelaskan mengenai aturan larangan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta penipuan, berikut penjelasannya :

⁶⁴ *Ibid.*, angka 38.5.

⁶⁵ *Ibid.*, angka 38.6.

⁶⁶ *Ibid.*, angka 60.2.

Berdasarkan etika pengadaan barang/jasa pemerintah, para pihak dilarang untuk:⁶⁷

- a) Menawarkan, menerima atau menjanjikan untuk memberi atau menerima hadiah atau imbalan berupa apa saja atau melakukan tindakan lainnya untuk mempengaruhi siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga berkaitan dengan pengadaan ini;
- b) Mendorong terjadinya persaingan tidak sehat;
- c) Membuat dan/atau menyampaikan dokumen dan/atau keterangan lain yang tidak benar untuk memenuhi persyaratan dalam Dokumen Pemilihan;

Lebih lanjut dijelaskan pada angka 4.2 bahwa Penyedia menjamin bahwa yang bersangkutan (termasuk semua anggota kemitraan/KSO apabila berbentuk kemitraan/KSO) dan subpenyediannya (jika ada) tidak pernah dan tidak akan melakukan tindakan yang dilarang di atas. Penyedia yang menurut penilaian PPK terbukti melakukan larangan-larangan di atas dapat dikenakan sanksi-sanksi administratif oleh PPK sebagai berikut :

- a) Pemutusan kontrak;
- b) Pengenaan daftar hitam.

Pengenaan sanksi administratif di atas dilaporkan oleh PPK kepada Menteri/Pimpinan Institusi lainnya. PPK yang terlibat dalam KKN dan penipuan dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun tata tertib *cleaning service* PT. Citra Indah Cemerlang sebagai berikut :

- 1) Mentaati jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan;
- 2) Absensi dan tanda tangan harus diisi pada saat masuk kerja dan pulang kerja;
- 3) Mengenakan seragam dan sepatu kerja serta *ID Card* saat jam kerja;
- 4) Menjaga kebersihan, kerapian dan kelengkapan seragam kerja;
- 5) Selalu menjaga kebersihan dan ketertiban di lingkungan kerja;
- 6) Selalu bertingkah laku sopan, ramah dan pantas;
- 7) Mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja;
- 8) Bekerjasama dan saling membantu dalam melaksanakan tugas;
- 9) Tidak diperkenankan meninggalkan lokasi kerja tanpa izin dari koordinator atau pengawas yang berada di wilayah masing-masing;

⁶⁷ *Ibid.*, angka 4.1.

- 10) Setiap meninggalkan lokasi kerja wajib mengisi buku ekspedisi (menulis jam keluar dan jam masuk dengan benar);
- 11) Apabila keluar meninggalkan lokasi kerja lebih dari 2 jam, dianggap tidak masuk;
- 12) Apabila tidak masuk kerja karena sesuatu hal, harus memberi kabar kepada koordinator atau pengawas melalui telpon atau sms dan mengabari teman satu tim;
- 13) Apabila sakit harus ada surat keterangan dari dokter;
- 14) Dalam 1 (satu) bulan tidak masuk 3 (tiga) kali tanpa surat keterangan akan mendapat surat peringatan;
- 15) Tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa keterangan akan dianggap mengundurkan diri;
- 16) Dilarang menghidupkan dan memainkan komputer di ruangan lokasi kerja;
- 17) Tidak diperkenankan membuat keributan dan berkelahi di lokasi kerja;
- 18) Dilarang membawa obat-obatan terlarang dan meminum minuman keras atau sejenisnya serta senjata tajam di lokasi kerja;
- 19) Bersedia dimutasikan di lokasi manapun.

Tata tertib tersebut harus ditaati oleh seluruh karyawan PT. Citra Indah Cemerlang di bagian *cleaning service*. Setiap pelanggaran akan mendapatkan sanksi berupa :⁶⁸

- a) Peringatan lisan atau teguran keras
- b) Peringatan tertulis
- c) Surat peringatan ke-3 (tiga) sudah berupa sanksi perusahaan :
 - (1) Skorsing
 - (2) Pemutusan hubungan kerja
- d) Untuk pelanggaran yang bersifat kriminal :
 - (1) Pemutusan hubungan kerja tidak hormat
 - (2) Kasus diserahkan kepada yang berwajib

Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) berwenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penyedia. Apabila diperlukan, PPK dapat memerintahkan kepada pihak ketiga untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas semua pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penyedia.⁶⁹

⁶⁸ Wawancara dengan pihak PT. Citra Indah Cemerlang Palembang, tanggal 23 Desember 2015.

⁶⁹ Syarat-Syarat Umum Kontrak (SSUK) dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015, angka 65.

PPK dalam masa pelaksanaan pekerjaan dapat melakukan penilaian atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh Penyedia. Penilaian atas hasil pekerjaan dilakukan terhadap mutu dan kemajuan fisik pekerjaan.⁷⁰

“PPK atau Pengawas Pekerjaan akan memeriksa setiap hasil pekerjaan dan memberitahukan Penyedia secara tertulis atas setiap Cacat Mutu yang ditemukan. PPK atau Pengawas Pekerjaan dapat memerintahkan Penyedia untuk menemukan dan mengungkapkan Cacat Mutu, serta menguji hasil pekerjaan yang dianggap oleh PPK atau Pengawas Pekerjaan mengandung Cacat Mutu. Penyedia bertanggung jawab atas perbaikan Cacat Mutu selama masa Kontrak”.⁷¹

Terhadap pemberitahuan Cacat Mutu tersebut, Penyedia berkewajiban untuk memperbaiki Cacat Mutu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam pemberitahuan.⁷²

“Jika Penyedia tidak memperbaiki Cacat Mutu dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka PPK berdasarkan pertimbangan Pengawas Pekerjaan, berhak untuk secara langsung atau melalui pihak ketiga yang ditunjuk oleh PPK melakukan perbaikan tersebut. Penyedia segera setelah menerima klaim PPK secara tertulis berkewajiban untuk mengganti biaya perbaikan tersebut. PPK dapat memperoleh penggantian biaya dengan memotong pembayaran atas tagihan Penyedia yang jatuh tempo (jika ada) atau uang retensi atau pencairan Surat Jaminan Pemeliharaan atau jika tidak ada, maka biaya penggantian akan diperhitungkan sebagai utang Penyedia kepada PPK yang telah jatuh tempo”.⁷³

“Para pihak berkewajiban untuk berupaya sungguh-sungguh menyelesaikan secara damai semua perselisihan yang timbul dari atau berhubungan dengan Kontrak atau interpretasinya selama atau setelah pelaksanaan pekerjaan. Penyelesaian perselisihan atau sengketa antara para pihak dalam Kontrak dapat dilakukan melalui musyawarah, arbitrase, mediasi, konsiliasi atau pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.⁷⁴

Para pihak bertindak berdasarkan asas saling percaya yang disesuaikan dengan hak-hak yang terdapat dalam Kontrak. Para pihak setuju untuk melaksanakan perjanjian dengan jujur tanpa menonjolkan kepentingan masing-

⁷⁰ *Ibid.*, angka 66.

⁷¹ *Ibid.*, angka 67.

⁷² *Ibid.*, angka 69.2.

⁷³ *Ibid.*, angka 69.3.

⁷⁴ *Ibid.*, angka 70.1-2.

masing pihak. Apabila selama Kontrak salah satu pihak merasa dirugikan, maka diupayakan tindakan yang terbaik untuk mengatasi keadaan tersebut.⁷⁵

Jika terdapat perselisihan para pihak mengenai pelaksanaan kontrak tidak dapat diselesaikan secara damai, maka para pihak menetapkan lembaga penyelesaian perselisihan tersebut sebagai pemutus sengketa di Pengadilan Negeri Palembang.⁷⁶

⁷⁵ *Ibid.*, angka 71.1-2.

⁷⁶ Syarat-Syarat Khusus Kontrak (SSKK) dalam Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa Cleaning Service Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015, huruf P.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan pembahasan-pembahasan yang dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hak dan kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku pengerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang telah dinyatakan dalam Kontrak yang meliputi khususnya yaitu Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Penyedia untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai kebutuhan Kontrak dan membayar pekerjaan sesuai dengan harga yang tercantum dalam Kontrak yang ditetapkan kepada Penyedia, serta mengawasi dan memeriksa pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penyedia. Penyedia mendapat fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana dari PPK untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan Kontrak dan Penyedia juga menerima pembayaran untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harga yang telah ditentukan dalam Kontrak, serta melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara cermat, akurat dan penuh tanggung jawab.
2. Bila terjadi wanprestasi dari perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang, maka penyelesaian hukumnya dapat dilakukan melalui musyawarah, arbitrase, mediasi, konsiliasi atau pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bila

perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara damai, maka para pihak dapat menetapkan lembaga penyelesaian perselisihan tersebut sebagai pemutus sengketa di Pengadilan Negeri Palembang.

B. Saran

Sebagai penutup dari skripsi ini, penulis ingin memberikan saran-saran antara lain :

1. Agar PT. Citra Indah Cemerlang tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar tetap mendapat kepercayaan dari Gedung Keuangan Negara Palembang dalam menyediakan tenaga kerja sehingga kemitraan yang sudah terjalin dapat terus dilanjutkan.
2. Agar PT. Citra Indah Cemerlang lebih selektif dalam menyeleksi tenaga kerja yang ditempatkan di unit kerja Gedung Keuangan Negara Palembang sehingga masalah sekecil apapun dapat diminimalisir.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad. 2014. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK.
- Abu Sopian. 2014. *Dasar-Dasar Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Bogor: In Media.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ahmadi Miru. 2007. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Budiman N.P.D. Sinaga. 2005. *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa dari Perspektif Sekretaris*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Firman Floranta Adonara. 2014. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- P.N.H. Simanjuntak. 2015. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Ratna Artha Windari. 2014. *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- R. Subekti. 2014. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Salim H.S. 2014. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni Asyhadie. 2012. *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Pradnya Paramita. Jakarta. 2004.

C. Kamus

Tim Pandom Media. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Baru*. Jakarta: Pandom Media Nusantara.

D. Internet

“Hak-hak Tenaga Kerja” melalui www.rageofangle.wordpress.com, diakses tanggal 6 Desember 2015.

“Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” melalui www.gajimu.com, diakses tanggal 12 Desember 2015.

E. Lain-Lain

Surat Perjanjian Paket Pekerjaan Jasa *Cleaning Service* Nomor: PRJ-001/PPK/GK.06/2015 Tanggal 27 Januari 2015.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

Lampiran : Outline Skripsi
Prihal : Penulisan Skripsi
Kepada : Yth. Ketua Prodi Ilmu Hukum UMP
Di
Palembang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dian Febri Ramadhani
NIM : 502012032
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pada semester ganjil tahun kuliah 2015 – 2016 sudah menyelesaikan beban studi yang meliputi MPK, MKK, MKB, MPB, MBB (138 SKS).

Dengan ini mengajukan permohonan untuk Penulisan Skripsi dengan judul :

HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA PALEMBANG.

Demikianlah atas perkenan Bapak diucapkan terima kasih.
Wassalam

Palembang, 15 Oktober 2015

Pemohon,

Dian Febri Ramadhani

Rekomendasi P.A. Ybs :

*Mekanisme ybs sudah memenuhi syarat
utk menulis skripsi*

Pembimbing Akademik,

Hj. Alriza Gusti, S.H., M.Hum

JUDUL SKRIPSI : HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA PALEMBANG.

PERMASALAHAN :

1. Bagaimana hak dan kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku penerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang?
2. Bagaimana penyelesaian hukumnya bila terjadi wanprestasi dari perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang?

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Permasalahan
- C. Ruang Lingkup dan Tujuan
- D. Kerangka Konseptual
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pengertian dan Jenis-jenis Perjanjian
- B. Asas-asas Perjanjian
- C. Wanprestasi
- D. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja
- E. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja
- F. Perlindungan Tenaga Kerja

BAB III : PEMBAHASAN

- A. Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku penerah tenaga kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang.
- B. Penyelesaian hukum bila terjadi wanprestasi dari perjanjian kerjasama antara PT. Citra Indah Cemerlang dengan Gedung Keuangan Negara Palembang.

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

REKOMENDASI DAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dian Febri Ramadhani
NIM : 502012032
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul : **HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH CEMERLANG SELAKU PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG KEUANGAN NEGARA PALEMBANG.**

I. Rekomendasi Ketua Prodi Ilmu Hukum

a. Rekomendasi :

b. Usul Pembimbing

: ...*Hj. A/RIZA GUSTI, SH. M. HUM*...

Palembang, 15 Oktober 2015
Plt. Ketua Prodi Ilmu Hukum,

MULYADI TANZILI, SH., MH.

II. Penetapan Pembimbing Skripsi oleh Dekan

Hj. A/Riza Gusti, SH. M.Hum.

Palembang, 15 Oktober 2015



DR. HJ. SRI SUATMIATI, SH., M.Hum.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM S.1

STATUS DISAMAKAN DI DEPARTEMEN DIKBUD/TERAKREDITASI
 SK.NO. 329 / DIKTI / KEP / 1992 TGL. 11 AGUSTUS 1992 - NO. 20 DIKTI / KEP / 1993 TGL. 21 JANUARI 1993
 TERAKREDITASI : BAN PT : SK. BAN - PT NO. 013 / BAN-PT / AKRED / S / I / 2015

Alamat : Jl. Jenderal A. Yani 13 Ulu Telp. 0711-512266 Fax. 0711-513514 Palembang 30263

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : E-5/609 /FH.UMP/XII/2015
 Lampiran : -
 Prihal : Izin Mengadakan Penelitian dan Wawancara.
 Kepada : Yth. Pimpinan PT.Citra Indah Cemerlang Palembang di -
 Tempat

19 Desember 2015

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kepada Ketua/Kepala/Pimpinan /Direktur kiranya Berkenan memberikan izin Penelitian dan Wawancara kepada mahasiswa kami atas :

Nama : Dian Febri Ramadhani
 NIM : 50 2012 032
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Program Kekhususan : Hukum Perdata

Untuk mengadakan Penelitian dan Wawancara di:

- PT.Citra Indah Cemerlang Palembang

guna mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

“ Hak dan Kewajiban PT.Citra Indah Cemerlang selaku Pengerah Tenaga Kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang “

adapun data yang diperoleh semata-mata akan dipergunakan untuk bahan penulisan karya Ilmiah/Skripsi dan tidak untuk dipublikasikan di luar kampus.

Demikianlah atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wabillahir taufiq walhidayah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.


 Dekan
 Universitas Muhammadiyah Palembang
 Dr. Hj. Sri Suatmijati, SH., M.Hum
 NBM/NIDN 791348/0006046009
 Fakultas Hukum

nomor : 108/CIC/XII/2015
ifat : Biasa
ampiran : -
al : Pemberian Izin Penelitian dan Wawancara

Palembang, 28 Desember 2015

kepada
 th. Dekan Universitas Muhammadiyah
 Palembang

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, Nomor E-5/609/FH.UMP/XII/2015 tanggal 19 Desember 2015 perihal Permohonan izin Mengadakan Penelitian dan Wawancara, pada mahasiswi :

Nama / NIM : Dian Febri Ramadhani
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang
Judul Skripsi : Hak dan Kewajiban PT. Citra Indah Cemerlang selaku Pengerah Tenaga Kerja di Gedung Keuangan Negara Palembang

Dengan ini PT. Citra Indah Cemerlang memberikan izin untuk membantu memberikan kesempatan Penelitian, menjawab/memberikan data/keterangan/informasi yang diajukan oleh mahasiswa/peneliti.

Demikianlah surat balasan dari kami, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pimpinan




PT. Citra Indah Cemerlang
PALEMBANG

M. Hidayat

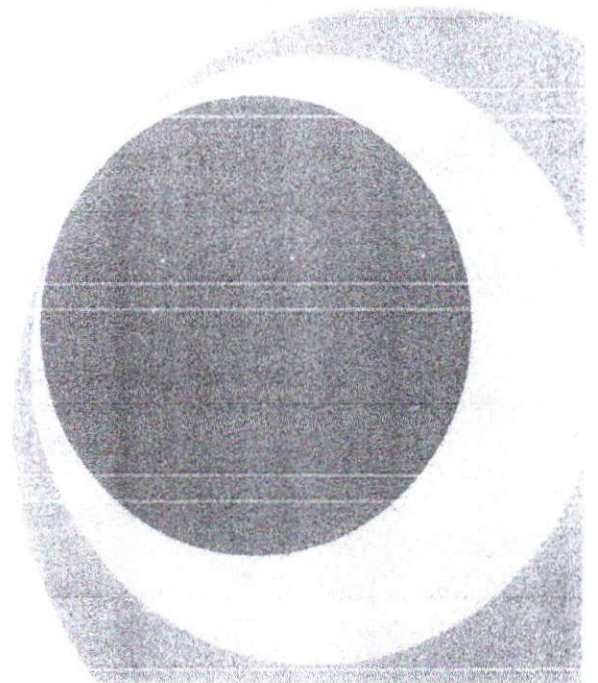
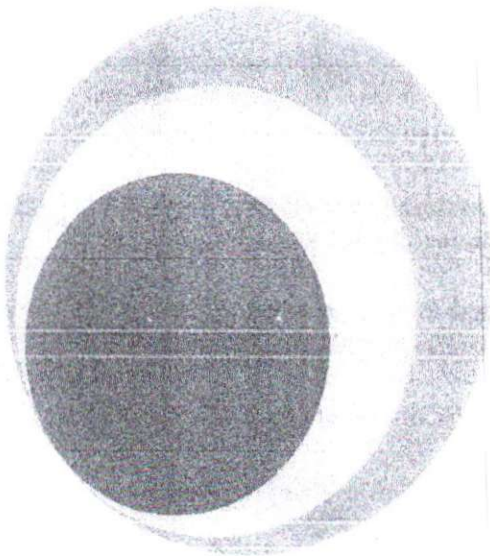


**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
SEKRETARIAT PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Gedung Keuangan Negara Lantai I Jalan Kapten A Rivai No. 4 Palembang
Telepon (0711) 355840 Faksimili (0711) 358158 Email : gedungkeuangan@gmail.com

Pekerjaan : Jasa Cleaning Service pada Gedung Keuangan Negara Palembang

NOMOR : PRJ-001/PPK/GK.06/2015
TANGGAL : 27 JANUARI 2015
MULAI KERJA : 01 FEBRUARI 2015
SELESAI KERJA : 31 DESEMBER 2015





**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
SEKRETARIAT PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Gedung Keuangan Negara Lantai I Jalan Kapten A Rivai No. 4 Palembang
Telepon (0711) 355840 Faksimili (0711) 358158 Email : gedungkeuangan@gmail.com

SURAT PERJANJIAN KERJA

untuk melaksanakan Paket Pekerjaan
Jasa Cleaning Service
Nomor : PRJ-001/PPK/GK.06/2015

SURAT PERJANJIAN ini berikut semua lampirannya (selanjutnya disebut "Kontrak") dibuat dan ditandatangani di Palembang pada hari Selasa tanggal Dua puluh tujuh bulan Januari tahun Dua ribu lima belas antara Ibrahim Saad, selaku Pejabat Pembuat Komitmen, yang bertindak untuk dan atas nama Sekretariat Perwakilan Kementerian Keuangan Provinsi Sumatera Selatan, yang berkedudukan di Palembang, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 001/KM.01/2014 tanggal 02 Januari 2014 (selanjutnya disebut "PPK") dan H. M. Edayat, SE, Direktur, yang bertindak untuk dan atas nama PT. CITRA INDAH EMERLANG, yang berkedudukan di Jalan Bendungan Lr. Kenangan No. 150 Rt.02 Rw. Palembang, berdasarkan Akta Notaris No. 171 tanggal 26 September 2014 yang dikeluarkan oleh Husnawaty, SH (selanjutnya disebut "Penyedia").

MENINGAT BAHWA:

-) PPK telah meminta Penyedia untuk menyediakan Jasa Lainnya sebagaimana diterangkan dalam Syarat-Syarat Umum Kontrak yang terlampir dalam Kontrak ini (selanjutnya disebut "Pekerjaan Pengadaan Jasa Lainnya");
 -) Penyedia sebagaimana dinyatakan kepada PPK, memiliki keahlian profesional, personil, dan sumber daya teknis, serta telah menyetujui untuk menyediakan Jasa Lainnya sesuai dengan persyaratan dan ketentuan dalam Kontrak ini;
- PPK dan Penyedia menyatakan memiliki kewenangan untuk menandatangani Kontrak ini, dan mengikat pihak yang diwakili;
- PPK dan Penyedia mengakui dan menyatakan bahwa sehubungan dengan penandatanganan Kontrak ini masing-masing pihak:
- 1) telah dan senantiasa diberikan kesempatan untuk didampingi oleh advokat;
 - 2) menandatangani Kontrak ini setelah meneliti secara patut;
 - 3) telah membaca dan memahami secara penuh ketentuan Kontrak ini;
 - 4) telah mendapatkan kesempatan yang memadai untuk memeriksa dan mengkonfirmasi semua ketentuan dalam Kontrak ini beserta semua fakta dan kondisi yang terkait.

MAKA OLEH KARENA ITU, PPK dan Penyedia dengan ini bersepakat dan menyetujui hal-hal sebagai berikut:

1. "total harga Kontrak atau Nilai Kontrak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN) adalah sebesar **Rp.659.791.000,00 (Enam ratus lima puluh sembilan juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu rupiah).**"

peristilahan dan ungkapan dalam Surat Perjanjian ini memiliki arti dan makna yang sama seperti yang tercantum dalam lampiran Surat Perjanjian ini;

dokumen-dokumen berikut merupakan satu-kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Kontrak ini:

- a. adendum Surat Perjanjian;
- b. pokok perjanjian;
- c. surat penawaran
- d. daftar kuantitas dan harga (apabila ada);
- e. syarat-syarat khusus Kontrak;
- f. syarat-syarat umum Kontrak;
- g. spesifikasi khusus;
- h. spesifikasi umum; dan
- i. dokumen lainnya seperti: jaminan-jaminan, SPPBJ, BAHP, BAPP.

Dokumen Kontrak dibuat untuk saling menjelaskan satu sama lain, dan jika terjadi pertentangan antara ketentuan dalam suatu dokumen dengan ketentuan dalam dokumen yang lain maka yang berlaku adalah ketentuan dalam dokumen yang lebih tinggi berdasarkan urutan hierarki pada angka 3 di atas;

Hak dan kewajiban timbal-balik PPK dan Penyedia dinyatakan dalam Kontrak yang meliputi khususnya:

a. PPK mempunyai hak dan kewajiban untuk:

- 1) mengawasi dan memeriksa pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penyedia;
- 2) meminta laporan-laporan secara periodik mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Penyedia;
- 3) memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Penyedia untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan Kontrak;
- 4) membayar pekerjaan sesuai dengan harga yang tercantum dalam Kontrak yang telah ditetapkan kepada Penyedia;

b. Penyedia mempunyai hak dan kewajiban untuk:

- 1) menerima pembayaran untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harga yang telah ditentukan dalam Kontrak;
- 2) meminta fasilitas-fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana dari PPK untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan Kontrak;
- 3) melaporkan pelaksanaan pekerjaan secara periodik kepada PPK;
- 4) melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Kontrak;
- 5) melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara cermat, akurat dan penuh tanggung jawab dengan menyediakan tenaga kerja, bahan-bahan, peralatan, angkutan ke atau dari lapangan, dan segala pekerjaan permanen maupun

sementara yang diperlukan untuk pelaksanaan, penyelesaian dan perbaikan pekerjaan yang dirinci dalam Kontrak;

- 6) memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pemeriksaan pelaksanaan yang dilakukan PPK;
- 7) menyerahkan hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal penyerahan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Kontrak;
- 8) mengambil langkah-langkah yang cukup memadai untuk melindungi lingkungan tempat kerja dan membatasi perusakan dan gangguan kepada masyarakat maupun miliknya akibat kegiatan Penyedia.

6. Kontrak ini mulai berlaku efektif terhitung sejak tanggal yang ditetapkan dalam Syarat-Syarat Umum/Khusus Kontrak dengan tanggal mulai dan penyelesaian keseluruhan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Syarat-Syarat Umum/Khusus Kontrak.

DENGAN DEMIKIAN, PPK dan Penyedia telah bersepakat untuk menandatangani Kontrak ini pada tanggal tersebut di atas dan melaksanakan Kontrak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Republik Indonesia.

Untuk dan atas nama
**Sekretariat Perwakilan Kementerian
Keuangan Prov. Sumsel
Pejabat Pembuat Komitmen**



Ibrahim Saad
NIP 196408271985031004

Untuk dan atas nama
PT. CITRA INDAH CEMERLANG



H.M. Hidayat, SE
Direktur

TATA TERTIB
CLEANING SERVICE
PT. CITRA INDAH CEMERLANG

Mentaati jadwal kerja yang telah di tentukan Perusahaan

Absensi dan tanda tangan harus diisi pada saat masuk kerja dan pulang kerja

Mengenakan Seragam dan Sepatu kerja serta ID Card saat jam kerja

Menjaga kebersihan, kerapian dan kelengkapan seragam kerja

Selalu menjaga kebersihan dan ketertiban di lingkungan kerja

Selalu bertingkah laku sopan , ramah dan pantas

Mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja

Bekerjasama dan saling membantu dalam melaksanakan tugas

Tidak di perkenankan meninggalkan lokasi kerja tanpa ijin dari coordinator atau pengawas yang berada di wilayah masing-masing

0. Setiap meninggalkan Lokasi Kerja Wajib mengisi buku ekpedisi (menulis jam keluar dan jam masuk dengan benar)

1. Apabila keluar meninggalkan Lokasi Kerja lebih dari 2 jam, di anggap tidak masuk.

2. Apabila tidak masuk kerja karna sesuatu hal, harus memberi kabar kepada coordinator atau pengawas melalui telpon atau sms dan mengabari teman satu tim.

3. Apabila sakit harus ada surat keterangan dari dokter

4. Dalam 1 bulan tidak masuk 3 (tiga) kali tanpa surat keterangan akan mendapat surat peringatan

5. Tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa keterangan akan di anggap mengundurkan diri

6. Dilarang menghidupkan atau memainkan Komputer di ruangan lokasi kerja

7. Tidak di perkenankan membuat keributan dan berkelahi dilokasi kerja

8. Dilarang membawa obat-obatan terlarang dan minuman keras atau sejenisnya serta senjata tajam di lokasi kerja

9. Bersedia dimutasikan di lokasi manapun

ATA TERTIB INI HARUS DITAATI OLEH SELURUH KARYAWAN PT. CITRA INDAH EMERLANG DI BAGIAN CLEANING SERVICE ,,,. Setiap pelanggaran akan mendapatkan sanksi berupa :

1. Peringatan lisan atau teguran keras

2. Peringatan tertulis

3. Surat peringatan ke 3 (tiga) sudah berupa sanksi Perusahaan :

- Scorsing

- Pemutusan Hubungan Kerja

4. Untuk Pelanggaran yang bersifat Kriminal :

- Pemutusan Hubungan Kerja Tidak Hormat

- Kasus diserahkan kepada yang Berwajib

tas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan Terima Kasih..

PT. CITRA INDAH CEMERLANG

NOMOR : 1500000019305

Nama Perusahaan : CITRA INDAH CEMERLANG PT
Nomor Pendaftaran Perusahaan : 15021313
Alamat : JL BENDUNGAN LR KENANGAN NO 150 RT 02 RW 01

Telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011

ditetapkan di : Jakarta
pada tanggal : 24-03-2015

**BPJS Ketenagakerjaan
DIREKSI**



ELVYN G. MASASSYA
DIREKTUR UTAMA

nomor Kendali : 2015 - 037764



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA
DIAN FEBRI RAMADHANI

PEMBIMBING
HJ. ALRIZA GUSTI,S.H.,M.Hum










NOMOR INDUK MAHASISWA
502012032

PROGRAM ILMU STUDI
ILMU HUKUM

PROGRAM KEKHUSUSAN
HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI : HAK DAN KEWAJIBAN PT. CITRA INDAH
CEMERLANG SELAKU PENERAH TENAGA KERJA DI GEDUNG
KEUANGAN NEGARA PALEMBANG.

NO	TANGGAL KONSULTASI	MATERI YANG DIBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	KET
	1	Penyerahan proposal	Al	$\frac{20}{10} 15$
	2	perbaikan font ut, Def operasional dan metodologi	Al	$\frac{26}{10} 15$
	3.	Ace Seminar proposal	Al	$\frac{31}{10} 15$
	4	Perbaikan materi seminar proposal	Al	$\frac{1}{12} 15$
	5.	Ace Bab I lanjut kan Bab II	Al	$\frac{1}{12} 15$

NO	TANGGAL KONSULTASI	MATERI YANG DIBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	KET
6	11-12-15	Revisi Bab II		
7	16-12-15	Revisi Bab II, lanjut ke Bab III		
8	11-1-16	Revisi Bab III		
9	22-1-16	Revisi Bab III		
10	26-1-16	Revisi Bab III, lanjut ke Bab IV		
11	1-2-16	Revisi Bab IV		
12	4-2-16	Revisi abstrak		
13	17-2-16	Revisi - Motto. kt Pengantar		
14	16-2-16	Revisi di bab awal		

CATATAN
MOHON DIBERI WAKTU
MENYELESAIKAN SKRIPSI
BULAN SEJAK TANGGAL
DIKELUARKAN DITETAPKAN

DIKELUARKAN DI PALEMBANG
PADA TANGGAL : 16 - Februari 2016
KETUA PRODI ILMU HUKUM,



MULYADI TANZILI, SH., MH.