

**PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN UNIT
AVIATION SECURITY DALAM KONTRAK KERJA PADA
PT. ANGKASA PURA SOLUSI DIMASA DARURAT
COVID-19
(Studi Kasus Bandar Udara Internasional Kualanamu)**

SKRIPSI

OLEH:

ICE TRISNAWATI GINTING

NPM 198400121



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

**PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN UNIT
AVIATION SECURITY DALAM KONTRAK KERJA PADA
PT. ANGKASA PURA SOLUSI DIMASA DARURAT
COVID-19
(Studi Kasus Bandar Udara Internasional Kualanamu)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

OLEH:

ICE TRISNAWATI GINTING

NPM 198400121

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Judul Skripsi : **Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Karyawa Unit *Aviation Security* Dalam Kontrak Kerja Pada PT. Angakasa Pura Solusi Dimasa Darurat Covid-19 (studi kasus bandar udara internasional kualanamu)**

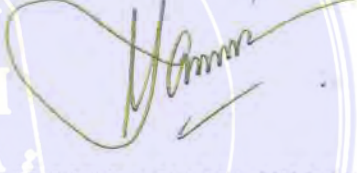
Nama : ICE TRISNAWATI GINTING
NPM : 198400121
Fakultas : Hukum
Bidang Studi : Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


ZAINI MUNAWIR S, SH.M.Hum


SRI HIDAYANI, SH,M.Hum

DEKAN




Dr. RIZKAN ZULYADI, SH, MH

Tanggal Lulus: 25 Agustus 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 20/12/21

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : ICE TRISNAWATI GINTING
NPM : 198400121
Bidang : HUKUM KEPERDATAAN
Judul : **PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN UNIT AVIATION SECURITY DALAM KONTRAK KERJA PADA PT. ANGKASA PURA SOLUSI DIMASA DARURAT COVID-19 (STUDI KASUS BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU).**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **“Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Karyawan Unit Aviation Security Dalam Kontrak Kerja Pada PT. Angkasa Pura Solusi Dimasa Darurat Covid-19 (studi kasus bandar udara internasional kualanamu)”**. adalah benar karya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain ataupun skripsi ini dibuat oleh orang lain.

Saya bersedia menerima saksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Agustus 2021



ICE TRISNAWATI GINTING
NPM. 19.840.0121

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ICE TRISNAWATI BR GINTING
NPM : 198400121
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN UNIT AVIATION SECURITY DALAM KONTRAK KERJA PADA PT. ANGKASA PURA SOLUSI DIMASA DARURAT COVID-19 (STUDI KASUS BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan,
Pada tanggal 25 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan

**ICE TRISNAWATI BR GINTING
NPM : 198400121**

ABSTRAK

PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN UNIT AVIATION SECURITY DALAM KONTRAK KERJA PADA PT. ANGKASA PURA SOLUSI DIMASA DARURAT COVID-19

(Studi Kasus Bandar Udara Internasional Kualanamu)

Oleh:

ICE TRISNAWATI GINTING

NPM 198400121

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah perihal operasional perusahaan, kontrak kerja serta bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan unit Aviation security (AVSEC) di masa pandemi Covid-19. Hipotesis penelitian adalah pemerintah mengeluarkan peraturan khusus di masa pandemi, terjadinya perubahan sistem kerja di dalam kontrak kerja, hingga menurunnya hak dan kewajiban karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang berdampak langsung terhadap perubahan sistem kerja yang terjadi selama masa pandemi Covid-19 pada Bandar Udara Kualanamu Sumatera Utara. Metode analisis data dilakukan dengan teknik wawancara terhadap responden dan penelaahan kepustakaan. Dari hasil analisis maka ditemukan bahwa pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan regulasi khusus selama masa pandemi. Perusahaan melakukan perubahan kontrak yang disebut dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas. Maka selanjutnya hak dan kewajiban karyawan di unit AVSEC adalah para pekerja hanya menerima upah sesuai kehadiran di lokasi kerja tanpa menerima gaji pokok dan tunjangan tidak tetap sebagaimana yang telah diatur pada perjanjian kerja sebelum terjadinya pandemi, dengan kata lain perusahaan telah memberlakukan asas “*no work, no pay*” yaitu upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dijelaskan pada pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pelaksanaan Hak, Pelaksanaan Kewajiban, Kontrak Kerja

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF THE RIGHTS AND OBLIGATIONS OF AVIATION SECURITY UNIT EMPLOYEES IN THEIR WORKING CONTRACT AT PT. ANGKASA PURA SOLUSI DURING THE COVID-19 EMERGENCY (Case Study of Kualanamu International Airport)

BY:

ICE TRISNAWATI GINTING

NPM: 198400121

The purpose of the study was to find out the regulations issued by the government regarding company operations, work contracts and how to implement the rights and obligations of employees of the Aviation security unit (AVSEC) during the Covid-19 pandemic. The research hypothesis is that the government issues special regulations during the pandemic, changes in the work system in work contracts, and decreases the rights and obligations of employees. The subjects of this study were employees who had a direct impact on changes in the work system that occurred during the Covid-19 pandemic at Kualanamu Airport, North Sumatra. The method of data analysis was done by interviewing the respondents and reviewing the literature. From the results of the analysis, it was found that the government through the Minister of Manpower issued special regulations during the pandemic. The Company makes changes to the contract which is known as a freelance daily work agreement. Then furthermore, the rights and obligations of employees in the AVSEC unit are that workers only receive wages according to attendance at the work site without receiving a basic salary and non-permanent benefits as stipulated in the work agreement before the pandemic, in other words the company has implemented the principle of "no work, no pay" i.e. wages are not paid if the worker/labourer does not perform the work as described in Article 93 paragraph (1) of the Manpower Law.

Keywords: Implementation of Rights, Implementation of Obligations, Employment Contracts

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN UNIT AVIATION SECURITY DALAM KONTRAK KERJA PADA PT. ANGKASA PURA SOLUSI DIMASA DARURAT COVID-19 (STUDI KASUS BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU)”**.

Skripsi ini disusun bertujuan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulisan skripsi ini masih jauh dikatakan sempurna, maka penulis memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terimakasih tiada terhingga kepada kedua orang tua penulis yakni Tawar Br Tarigan ibu kandung yang telah melahirkan dan membesarkan penulis dan Ayahanda Alm. Ponis Ginting. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan Juga Selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
4. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Sri Hidayani SH.M.Hum selaku dosen Pembimbing II Penulis.
6. Seluruh Staf dan Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Kepada Pimpinan PT. Angkasa Pura Solusi yang berkantor cabang di Bandar Udara Kualanamu yang mana telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian demi menyelesaikan skripsi penulis.
8. Seluruh rekan, staf dan karyawan yang bekerja di Unit Aviation Security yang telah memberikan waktu luangnya yang mana telah menjadi narasumber penulis dalam melengkapi data untuk penyelesaian skripsi penulis.

9. Seluruh personel yang bertugas di unit *Aviation Security* terkhusus Indra Kuseri, M. Ikhsan, zahro yajid yang telah menjadi narasumber penulis dalam sesi wawancara.
10. Kepada Suami penulis Roy Candra dan anak-anak penulis Abang Aim, Abang Razka dan Adek Abil yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dengan tulus hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik meski jauh dikatan dari kata sempurna.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 25 Agustus 2021

Penulis


ICE TRISNAWATI GINTING

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

BAB I

PENDAHULUAN..... 1

- A. Latar Belakang 1
- B. Rumusan Masa 5
- C. Tujuan Penelitian 5
- D. Manfaat Penelitian 6
- E. Hipotesis..... 7

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA 8

- A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan 8
 - 1. Hukum Ketenagakerjaan 8
 - 2. Pengertian Ketenagakerjaan 10
- B. Tinjauan Umum Tentang Karyawan 12
 - 1. Pengertian Karyawan 12
 - 2. Perjanjian Kerja 13
 - 3. Hak dan Kewajiban Karyawan 14
- C. Tinjauan Umum Tentang Pandemi 25
 - 1. Pengertian Pandemi 25
 - 2. *Corona Virus Disease 2019* 26

BAB III

METODE PENELITIAN 27

- A. Waktu dan Tempat Penelitian 27
 - 1. Waktu Penelitian 27
 - 2. Tempat Penelitian 27
- B. Metodologi Penelitian 28

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Jenis Penelitian | 28 |
| 2. Sifat Penelitian | 29 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 4. Analisa Data | 30 |
| BAB IV | |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 30 |
| A. HASIL PENELITIAN..... | 30 |
| 1. Regulasi Yang Diterbitkan Oleh Pemerintah Perihal Operasional Perusahaan di Masa Pandemi Covid - 19 | 30 |
| 2. Kontrak Kerja Yang Mengatur Perihal Hak dan Kewajiban Karyawan Unit Aviation Security di Masa Pandemi Covid-19 | 41 |
| 3. Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Karyawan Unit Aviation Security di Masa Pandemi Covid-19..... | 44 |
| B. PEMBAHASAN | 48 |
| 1. Tinjauan Tentang PT. Angkasa Pura Solusi..... | 48 |
| 2. Tinjauan Tentang Aviation Security (AVSEC)..... | 49 |
| 3. Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan..... | 53 |
| BAB V | |
| SIMPULAN DAN SARAN | 58 |
| A. SIMPULAN | 58 |
| B. SARAN | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran *corona virus disease 2019* (Covid-19) yang telah menyebar luas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam menanggulangi Covid-19 membuat pemerintah bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian.¹ Aktivitas ekonomi telah menurun intensitasnya hingga pada tingkat yang belum pernah dialami pada era kontemporer, Alhasil dapat dipastikan bahwa hal ini akan sangat berdampak pada banyak pihak, termasuk perusahaan.²

Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan virus corona sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, dalam rangka menghambat penyebaran Covid-19, Pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan menghimbau masyarakat untuk melakukan *physical distancing* serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*). Imbauan pemerintah ini diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah payung hukum yang sejatinya dimaksudkan untuk menekan penyebaran virus corona.³ Di sisi lain, *physical distancing* dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas-aktivitas masyarakat yang menimbulkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan di sekolah, pekerjaan di perusahaan,

¹Imas Novita Juaningsih “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia” Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Volume 4, Nomor 1, 2020, Hal 190.

²Mohamad Anwar “Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19” Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Volume 4, Nomor 1, 2020, Hal 174.

³Yusuf Randi “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan” Yurispruden Volume 3, Nomor 2, 2020, Halaman 119-136.

kegiatan di ruang umum, hingga keagamaan di rumah ibadah berkurang secara signifikan.⁴

Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi corona ini adalah ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona hampir di seluruh wilayah Indonesia sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja.

Selain itu, seluruh operasional pengangkut penumpang juga mengalami hambatan baik itu transportasi via darat, laut, serta udara. Salah satunya adalah Bandara Internasional Kualanamu Sumatera Utara. Dikutip dari laman Liputan6, Bandara Kualanamu juga ikut merasakan dampak penyebaran virus corona. Bandara Internasional Kualanamu Sumatera Utara (Sumut) memberhentikan operasional penerbangan penumpang berjadwal dan tidak berjadwal untuk sementara waktu. Bandara hanya melayani penerbangan kargo dan sejumlah penerbangan khusus. Hal itu terkait upaya pencegahan penyebaran virus Corona terhitung sejak bulan April – juni 2020.⁵

Selain membatasi jadwal penerbangan, para pekerja juga mendapatkan imbas atas penyebaran virus corona. Hal ini dikarenakan pemerintah menghimbau agar melakukan sistem bekerja dari rumah (*work from home*), namun tidak semua pekerjaan yang dilakukan bisa dikerjakan dari rumah, seperti karyawan yang bekerja

⁴*Ibid*

⁵ <https://www.liputan6.com/regional/read/4236948/bandara-kualanamu-hentikan-sementara-operasional-penerbangan-penumpang>, diakses pada pukul 16.06 wib, tanggal 13 Oktober 2020

di Unit *Aviation Security*. *Aviation Security* (ASVEC) adalah unit yang bertanggung jawab didalam keamanan operasi penerbangan maupun fasilitas pada Bandar Udara yang mencakup keamanan penumpang, barang, pesawat, fasilitas, objek vital, sisi darat dan sisi udara dan lain-lainnya, terutama yang berada di dalam area parimeter bandara. ⁶ Dalam Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : SKEP/2765/XII/2010 Bab I butir 9 tugas-tugas dari *Aviation Security* (AVSEC) sendiri menurut surat keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Udara No. Skep /40/II/1995 petunjuk pelaksanaan keputusan menteri perhubungan No : 14 tahun 1989 tentang penertiban penumpang, barang, dan kargo yang diangkut pesawat udara sipil. Beberapa di antaranya adalah : (i) pemeriksaan dokumen, (ii) pemeriksaan penumpang, bagasi, dan bagasi kabin, (iii) pemeriksaan awak pesawat, (iv) penanganan senjata, (v) penanganan penumpang khusus, (vi) penanganan bahan dan barang berbahaya, (vii) pengawasan, dan lain-lain.⁷

Selama masa Covid-19 seluruh pegawai kontrak atau keryawan yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertugas di Unit ASVEC mengalami perubahan sistem kerja bahkan hak yang diperoleh juga berubah, hal ini dilakukan agar menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka dari itu pihak bandara yang dinaungi oleh PT. Angkasa Pura Solusi membatasi jam kerja karyawan di unit tersebut dan tertuang didalam kontrak/perjanjian kerja dimasa pandemi.

Kontrak atau perjanjian kerja menurut ketentuan Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan angka 14 menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

⁶ Primadi Candra Susanto “*Personel Aviation Security Menjaga Keamanan di Bandar Udara*” AVIASI Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan Vol. 16 No.2 edisi Desember 2019, Halaman 15.

⁷ *ibid*

memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kebijakan yang tertuang didalam perjanjian kerja pada masa Covid-19 harus diikuti oleh pekerja yang mana perjanjian tersebut berisikan syarat dan seluruh ketentuan yang dimuat didalam perjanjian tersebut harus dilaksanakan, mengingat perjanjian tersebut merupakan perjanjian yang disepakati oleh masing-masing pihak.

Adapun sistem kerja yang dijalankan oleh karyawan di unit ASVEC khususnya yang masih dalam ikatan kontrak yaitu melakukan pekerjaan menurut jadwal kerja yang telah disepakati yaitu hari kerja maksimal 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam satu bulan dan upah yang diberikan sesuai dengan kehadiran di lokasi kerja. Hak dan kewajiban yang dimaksud disusun berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 93(1) “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” itu artinya bagi pekerja yang tidak hadir di lokasi kerja berdasarkan jadwal kerja yang telah disepakati maka pekerja tidak menerima hak sebagaimana mestinya. Perjanjian yang telah disepakati ini hanya berlaku dan akan berakhir pada saat waktu yang telah di tentukan dalam perjanjian kerja.

Didalam perjanjian tersebut, hak yang diperoleh oleh masing-masing pekerja tetap dilakukan pemotongan terkait BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini merupakan jaminan dan perlindungan karyawan yang bekerja. Itu artinya apabila karyawan yang bekerja terpapar Covid-19, pihak perusahaan akan memberikan jaminan kesehatan sampai karyawan tersebut dinyatakan sembuh dan tidak ada pernyataan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila karyawan tersebut positif Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja yang bekerja di Unit ASVEC

pada Bandar udara Kualanamu selama masa pandemi Covid-19. Adapun judul terkait penelitian ini adalah “**Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Karyawan Unit Aviation Security Dalam Kontrak Kerja Pada PT. Angkasa Pura Solusi Dimasa Darurat Covid-19 (studi kasus bandar udara internasional kualanamu)**”.

B. Rumusan Masa

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah perihal operasional perusahaan di masa pandemi Covid - 19 ?
2. Bagaimana kontrak kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban karyawan unit aviation security di masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan unit *aviation security* di masa pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah perihal operasional perusahaan di masa pandemi Covid – 19.
2. Untuk mengetahui bagaimana kontrak kerja yang mengatur mengenai hal dan kewajiban karyawan unit aviation security di masa pandemi Covid-19
3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan unit *aviation security* di masa pandemi Covid-19

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan Unit *Aviation Security* dalam kontrak kerja dimasa pandemic Covid-19.

2. Secara Praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut :

- a) Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama kepada pihak yang ingin mengetahui bagaimana hak dan kewajiban karyawan khususnya yang bekerja di Bandara Internasional Kualanamu dimasa pandemi Covid-19.
- b) Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum perdata dalam hal hak dan kewajiban karyawan di masa Pandemi Covid-19.

E. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.⁸ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah perihal operasional perusahaan di masa pandemi Covid – 19 adalah dengan menerbitkan peraturan-peraturan baru khusus dimasa pandemi Covid-19 agar tidak terjadinya PHK besar-besaran yang mengakibatkan meningkatnya tingkat kejahatan, kelaparan, dan menurunnya perekonomian negara;
2. Adapun kontrak kerja yang mengatur mengenai hal dan kewajiban karyawan unit *aviation security* dimasa pandemi Covid-19 adalah pihak perusahaan merubah sistem kerja dengan cara mengurangi beban kerja.
3. Adapun pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan unit *aviation security* di masa pandemi Covid-19 adalah karyawan yang bekerja di unit *aviation security* melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah dibebankan oleh pihak perusahaan dan menerima hak sesuai beban pekerjaan yang mereka jalani selama bekerja.

⁸Vardiansyah, Dani. *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Indeks, Jakarta 2008.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan

Banyak rumusan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan diberikan oleh para ahli hukum, maupun pendapat yang satu dan yang lainnya berlainan bunyinya. Rumusan diberikan antara lain dari :⁹

1. MOLENAAR

Hukum perburuhan/ *Arbeidsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.

2. M.G. LEVENBACH

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Contoh : peraturan untuk magang.

⁹Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015, Hal. 10

3. VAN ESVELD

Hukum Perburuhan tidak membatasi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan saja, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

4. MOK

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandenngan dengan pekerjaan itu.

5. Prof. IMAN SOEPOMO

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Himpunan peraturan tersebut hendaknya jangan diartikan seolah-olah peraturan perburuhan telah lengkap dan telah dihimpun secara sistematis dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan Peraturan yang tertulis seperti : UndangUndang, Peraturan Pemerintah dan lain-lainya tentu tidak akan fleksibel dalam setiap waktu. Sehubungan dengan itu banyak ketentuan tentang perburuhan harus ditemukan dalam aturan yang tidak tertulis yang berbentuk kebiasaan.Peraturanperaturan itu baik dalam arti formil maupun materiil ada yang ditetapkan oleh penguasa dari pusat yang sifatnya heteronoom dan ada pula yang timbul di dunia perburuhan sendiri ditetapkan oleh buruh dan majikan atau ditetapkan oleh majikan sendiri yang sifatnya otonoom.

Adapun sifat hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak

dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.¹⁰

Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto, Tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikutserta dalam menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.¹¹

Menurut Lalu Husni, Tenaga Kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut.

¹⁰ Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, Jakarta:LP3ES, 1987, hal, 34.

¹¹ Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Lembaga Demografi, FE, UI, 1990, hal. 12.

Munculnya istilah buruh/pekerja yang disajajarkan disebabkan selama pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada era Orde Baru istilah Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat Pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU Serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah buruh. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.¹²

B. Tinjauan Umum Tentang Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³ Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

¹²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hal, 31.

¹³Maimun, *Hukum ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003, hal. 13.

barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.¹⁴ Sedangkan menurut UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusah/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

2. Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan KUHPerdara pasal 1313 yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan perjanjian kerja memiliki pengertian yaitu suatu perjanjian dimana pekerja/buruh dengan pengusaha

¹⁴*Ibid*, hal. 14

mengikatkan dirinya dan menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya dan mendapatkan hak-hak apa yang dikerjakannya dengan mendapatkan upah atau gaji.

3. Hak dan Kewajiban Karyawan

Secara umum dapat dikatakan bahwa hak merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada suatu persyaratan yang harus dipenuhi sehingga dapat menimbulkan suatu keyakinan untuk dipertahankan dan demikian seutuhnya, karena dengan memperoleh hak maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf kehidupan seseorang dan keluarganya.

Oleh karena itu, setelah melakukan pekerjaan secara gigih yang menyita tenaga dan pikiran maka pekerja/buruh berhak mendapatkan imbalan berupa upah. Meskipun kadang kala upah tersebut tidak mencukupi kebutuhan namun tugas tetap harus dikerjakan sebagai konsekuensi seorang pekerja/buruh yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

3.1 Hak Pekerja/Buruh

Beberapa macam hak pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja yang harus diberikan, antara lain sebagai berikut:¹⁵

a. Hak Menerima Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan

¹⁵Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009, hal 33

menurut persetujuan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dengan demikian upah oleh seorang pekerja/buruh merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya berupa barang-barang hasil produksi atau prestasi jasa yang dikerjakan.¹⁶

b. Hak Cuti Tahunan dan Sakit

Cuti tahunan dapat diperoleh tenaga kerja pria maupun wanita yang telah mempunyai masa kerja selama 12 bulan secara terus-menerus sebanyak 12 hari. Pertimbangannya bahwa setiap bulan pekerja berhak cuti selama 1 hari dengan mendapatkan upah penuh. Untuk cuti tahunan harus ada permintaan dari pekerja sebelum pelaksanaan cuti diberikan. Peraturan yang bersangkutan.

Adapun untuk kondisi pekerja/buruh yang sedang sakit maka tetap mendapat upah sepanjang ada keterangan dokter sebagai seseorang yang berwenang memberikan keterangan tentang keadaan pekerja/buruh. Penerimaan upah sampai kurang lebih dalam waktu satu tahun tetapi dengan penerimaan tidak penuh yang berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 93 ayat 3, diatur sebagai berikut:¹⁷

- a) Untuk 4 bulan pertama dibayar 100% dari upah.
- b) Untuk 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah.
- c) Untuk 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah.
- d) Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25% dari upah sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha.

¹⁶*Ibid*, hal, 34.

¹⁷*Ibid*, hal, 39.

- e) Pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya.

c. Hak Mendapatkan Upah Walaupun Tidak Bekerja

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan telah diatur mengenai cara pelaksanaan pemberian upah pada pekerja/buruh baik yang melaksanakan pekerjaan sesuatu hal. Sementara di dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, upah hanya diberikan pada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa dengan asas no work no pay (upah tidak dibayarkan apabila buruh tidak bekerja), tetapi karena perkembangan zaman lebih lanjut ada beberapa pengecualian, yaitu bahwa upah tetap dibayarkan apabila.¹⁸

- 1) Pekerja/buruh melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh organisasi atasannya untuk menjalankan tugas di luar perusahaan dengan mendapatkan upah penuh.
- 2) Pekerja/buruh menjalankan perintah negara sepanjang oleh pemerintah tidak diberikan honorarium namun apabila diberikan tetapi kurang dari penerimaan yang biasa diterima maka selisih kekurangan harus dibayar oleh pengusaha.
- 3) Pekerja/buruh melaksanakan pendidikan yang diselenggarakan oleh pengusaha.

¹⁸*Ibid*

- 4) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun kelalaian yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.

d. **Hak Mendapatkan Tambahan Upah**

Upah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh karena dengan penerimaan upah akan dapat memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya. Oleh sebab itu, dalam pemberian upah harus dibayarkan sesuai dengan hasil pekerjaan atau sesuai dengan jumlah hari/waktu kerja dengan suatu ketepatan waktu pembayaran.

e. **Hak Memperoleh Jaminan Sosial**

Tenaga kerja di dalam melaksanakan pekerjaan perlu sesuatu kondisi yang aman, tenang, dan berkesinambungan serta tidak memikirkan hal-hal lain sehingga barang yang dihasilkan menjadi optimal. Kondisi demikian dapat tercapai apabila pengusaha ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam upaya mendapatkan jaminan sosial, antara lain berupa:¹⁹

- 1) Koperasi Karyawan
- 2) Pelayanan Keluarga Berencana
- 3) Kepersetaan Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Rincian iuran program jaminan sosial tenaga kerja sebagai berikut:²⁰
 - a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) tanggungan pengusaha 0,24% - 1,74% dari upah sebulan.

¹⁹*Ibid*

²⁰*Ibid*, hal, 45.

- b) Jaminan Kematian (JK) tanggungan pengusaha 0,30% dari upah sebulan.
- c) Jaminan Hari Tua (JHT) tanggungan pengusaha sebesar 3,70% dan pekerja 2% dari upah sebulan.
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) tanggungan pengusaha sebesar 3% untuk pekerja lajang sedang untuk pekerja yang telah berkeluarga sebesar 6% dari upah sebulan dengan perhitungan paling tinggi upah sebulan Rp.1.000.000

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam rangka memberikan perlindungan pada pekerja/buruh apabila tertimpa suatu musibah yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang biasa diterima baik seluruhnya maupun sebagian karena adanya suatu kejadian antara lain sebagai berikut:

- 1) Suatu bentuk santunan yang diberikan pada pekerja/buruh akibat tertimpa kecelakaan kerja yang terjadi di dalam lokasi kerja atau di luar tempat kerja namun masih dalam lingkup hubungan kerja. Hal ini dilihat/dilakukan sejak saat mulai berangkat dari rumah sampai menuju tempat kerja yang biasa dilalui setiap hari.
- 2) Jaminan Kematian, merupakan jaminan santunan yang dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.
- 3) Jaminan Hari Tua, Berupa santunan yang dibayarkan pada pekerja/buruh yang telah mencapai umur tertentu sebesar iuran

yang terkumpul ditambah dengan asil pengembangannya apabila tenaga kerja:

- a) Mencapai umur 55 tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
 - b) Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan.
 - c) Pergi keluar negeri dan tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/TNI/Polri.
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan yaitu suatu jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak dari tenaga kerja sebanyak-banyaknya tiga orang. Jaminan ini meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan, antara lain berupa:
- a) Pelayanan medis, rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap pemeriksaan kehamilan, dan biaya persalinan.
 - b) Pelayanan khusus untuk penggantian biaya kacamata, alat bantu dengar, dan alat ganti gigi, tangan, dan kaki.

f. Hak Mendapatkan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, seorang pekerja bisa berada di tempat kerja terbuka, tertutup, ruang ber-AC, atau di lingkungan sekitar mesin-mesin produksi. Misalnya, di pabrik tekstil dengan suara mesin yang

sangat keras dan dapat mengganggu pendengaran, malah kalau sudah parah dapat merusak kesehatan telinga.²¹

g. Hak Mendapatkan Perlindungan atas Kekayaan

Agar tetap tumbuh dan berkembang, serikat pekerja perlu sarana dan prasarana berupa komputer, mesin teknik, dan perlengkapan lain yang dapat menjamin kegiatan-kegiatan, serta kantor tersendiri sebagai sarana berkumpulnya anggota dalam menyampaikan aspirasi dan musyawarah-musyawarah untuk menentukan kebijakan-kebijakan lebih lanjut.²²

Adapun aset dan kekayaan tersebut didapat dari iuran anggota, sumbangan pengusaha, dan bisa juga dari pemerintah. Bagi organisasi serikat pekerja tidak begitu sulit untuk mendapatkannya, tetapi yang juga penting adalah pemberian perlindungan pada kekayaan yang telah tersedia tersebut.

h. Hak Menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pekerja/buruh di Indonesia dalam merayakan hari raya keagamaan jatuh pada hari dan tanggal berbeda. 04/Men/1994 tanggal 16 September 1994, pekerja/buruh berhak atas tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji bagi yang mempunyai masa kerja 1 tahun berturut-turut, sementara bagi yang masih mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun diberikan secara proporsional.²³

i. Hak Membentuk Organisasi Serikat Pekerja

Bahwa kemerdekaan berorganisasi pekerja untuk berkumpul, mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun tertulis, memperoleh

²¹*Ibid*, hal,50.

²²*Ibid*, hlm, 51.

²³*Ibid*, hal,52

pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak bagi setiap pekerja/buruh termasuk dalam membentuk organisasi serikat pekerja bebas, mandiri, dan demokratis untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja.

Berdasarkan Keputusan Presiden No.83 Tahun 1998 yang meratifikasi konvensi ILO No.87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi menyatakan bahwa para pekerja tanpa pembedaan apapun dapat mendirikan organisasi serikat pekerja atas pilihannya sendiri tanpa ada campur tangan dari pihak luar. Ketentuan lebih lanjut menyebutkan bahwa sebanyak 10 orang atau lebih pekerja dapat membentuk organisasi serikat pekerja di perusahaan dengan dilampiri anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta susunan pengurus dan didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.²⁴

j. Hak Kebebasan Menyatakan Pendapat

Bahwa keberadaan organisasi serikat pekerja, federasi, dan konsederasi yang sudah terdaftar harus dapat memberi manfaat bagi anggotanya terutama dalam rangka memberikan perlindungan ketika menyalurkan aspirasi anggota lewat tulisan-tulisan dan rapat /seminar yang diselenggarakan oleh pengusaha/organisasi pengusaha.

k. Hak Mengajukan Tuntutan dan Perselisihan Hubungan Industrial

Kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan aman serta tidak ada masalah-masalah yang mengganggu aktivitas kerja manakala para pihak merasa senang dan diuntungkan. Apabila peran organisasi serikat pekerja yang

²⁴*Ibid*, hal,54.

berada di perusahaan dapat berfungsi dengan baik maka perusahaan ikut mendukung. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang baik dari semua pihak sehingga mendorong kegairahan kerja dan peningkatan produktivitas.

Bagi pekerja/buruh yang mengalami suatu perselisihan hak, kepentingan, dan pemusatan hubungan kerja mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan sesuai dengan aturan dalam undang-undang yang berlaku.²⁵

Di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengganti aturan-aturan terdahulu dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Kerja di Perusahaan Swasta memberikan angin segar pada para pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha, dan pemerintah). Hal ini karena cara penyelesaiannya lebih sederhana, cepat, mempunyai kekuatan hukum pasti, tidak berbelit-belit, serta mengikat para pihak.²⁶

1. Hak Mogok Kerja

Mogok kerja biasanya dilakukan oleh para pekerja/buruh secara kolektif disebabkan periundingan tidak mencapai kesepakatan sehingga menemui jalan buntu dan pengusaha sudah tidak mau diajak berunding lagi. Untuk itu, jalan yang dianggap terbaik oleh pekerja/buruh agar tuntutannya dapat terpenuhi oleh pengusaha yaitu melakukan mogok kerja yang dilakukan dengan meneriakkan serta tidak melakukan aktivitas pekerjaan.

²⁵*Ibid*, hal, 58.

²⁶*Ibid*, hal, 59.

Untuk kegiatan mogok kerja telah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.²⁷

Beberapa macam pengertian mogok kerja menurut Drs. WR.Sitanggang, dalam bukunya *The right To Strike and Out* (Hak Mogok dan Penutupan Perusahaan) yaitu antara lain:²⁸

1) *Slow Down*

Suatu bentuk pemogokan yang tidak kentara dimana proses produktivitasnya masih berjalan tetapi diperlambat, meskipun demikian pekerja masih berfungsi tetapi mulai memperlihatkan sikap frustrasi untuk memberi tekanan berarti bagi pengusaha. Pekerja masih mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap pengusaha namun dukungan moril mulai luntur.

2) *Economic Strike*

Suatu pemogokan yang pada hakikatnya memaksakan tuntutan untuk kenaikan upah. Hal ini sering dilakukan oleh serikat pekerja Indonesia untuk melakukan tuntutan kenaikan upah berkala tahunan karena adanya kebijakan pemerintah, misalnya dikeluarkannya keputusan pemberlakuan upah minimum.

²⁷*Ibid*, hal, 61.

²⁸*Ibid*, Hal 64

3) *Sympathetic Strike*

Suatu pemogokan terjadi di mana pekerja menghentikan pekerjaannya sebagai protes terhadap kondisi perusahaan atau juga merupakan dukungan terhadap serikat pekerja lain yang sedang melakukan pemogokan di perusahaan.

4) *Flash Stike of Quickie*

Bentuk pemogokan seperti ini termasuk pemogokan liar karena tanpa musyawarah dan kompromi dengan pemimpin serikat pekerja setempat.

5) *Sit Down Strike*

Pekerja/buruh tetap di tempat kerjanya masing-masing, namun tidak melakukan pekerjaan, hanya duduk-duduk.

3.2. Kewajiban Karyawan

a. Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik

Pekerja sebagai partner pengusaha dalam pengembangan usaha dituntut memiliki suatu dedikasi dan dibebankan kepadanya. Hal ini tidak bisa lepas dari tingkah laku dan moral seorang pekerja/buruh.²⁹

b. Keputusan Pada Aturan Perusahaan

Di dalam suatu perusahaan biasanya ada suatu aturan secara intern yang mengatur tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan akan dipatuhi dan ditaati sehingga tidak timbul masalah, misalnya ketidaktahuan akan adanya aturan.³⁰

²⁹*Ibid*, hal, 64.

³⁰*Ibid*, hal, 65.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan merupakan dambaan bagi seorang pengusaha. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dari pekerja untuk menghasilkan barang-barang yang berkualitas.³¹

C. Tinjauan Umum Tentang Pandemi

1. Pengertian Pandemi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan No. 40 tahun 2014 tentang Pelibatan Satuan Kesehatan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia Dalam Pengendalian Zoonosis Pasal 1 angka 5 menjelaskan tentang pandemi adalah wabah penyakit menular yang berjangkit serempak meliputi dan melintasi batas wilayah geografis antar beberapa dan banyak negara.

Didalam Undang-Undang No. 4 tahun 1984 Pasal 1 huruf a tentang Wabah Penyakit Menular menjelaskan bahwa wabah adalah kejadian berjangkitnya penyakit menular dalam masyarakat yang jumlah penderitanya meningkat secara nyata melebihi dari pada keadaan yang lazim pada waktu dan daerah tertentu serta dapat menimbulkan mala petaka.

³¹*Ibid*, hal, 66.

2. *Corona Virus Disease 2019*

Corona Virus Disease 2019 (Covid -19) wabah yang sudah tersebar hingga ke penjuru dunia. Di dalam Surat Himbauan Sekjen Kemenkes Nomor: PK.02.01/B.VI/839/2020 dinyatakan bahwa Covid-19 adalah penyakit yang menyerang saluran pernafasan, disebabkan virus yang menyebar melalui droplet/percikan dahak yang saat ini belum ditemukan obat dan vaksinya.

Kasus pertama mengenai Covid-19 (selanjutnya disebut virus corona) ini dilaporkan pada 31 Desember 2019, di Wuhan, Cina. Virus ini telah menyebar secara luas hampir ke seluruh negara dalam waktu yang singkat. Dikutip dari laman Tirto.id Jumlah korban meninggal akibat infeksi virus corona (Covid-19) di dunia semakin mendekati angka 1 juta jiwa, sementara total kasus positif corona di dunia telah mencapai lebih dari 31 juta orang.³²

Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1984 Tentang Wabah Penyakit Menular, disebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk melaksanakan upaya penanggulangan wabah. Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 tahun 1984 Tentang Wabah Penyakit Menular disebutkan bahwa upaya penanggulangan wabah meliputi:

1. Penyelidikan epidemiologis;
2. Pemeriksaan, pengobatan, perawatan, dan isolasi penderita, termasuk tindakan karantina;
3. Pencegahan dan pengebalan;
4. Pemusnahan penyebab penyakit;
5. Penanganan jenazah akibat wabah;
6. Penyuluhan kepada masyarakat;
7. Upaya penanggulangan lainnya.

³² <https://tirto.id/update-corona-dunia-22-september-korban-meninggal-hampir-satu-juta-f41A>, diakses pada tanggal 1 Oktober 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan pada Februari 2021 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline. Berikut ini adalah table jadwal kegiatan penyelesaian skripsi penulis.

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Keterangan |
|----|--------------------|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|
| | | Februari 2021 | | | | Februari 2021 | | | | Maret 2021 | | | | April 2021 | | | | Mei 2021 | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Perbaikan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Acc Perbaikan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan PT. Angkasa Pura Solusi kantor cabang bandar udara Kualanamu Deli Serdang .

B. Metodologi Penelitian

Adapun metode penelitian hukum yang digunakan dalam mengerjakan skripsi ini meliputi :

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dalam skripsi ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktriner, juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain. Sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.³³

Adapun sumber data pendukung yang akan dipergunakan dalam penulisan penelitian ini terbagi atas dua yaitu :

1. Data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber dilapangan yang bersumber dari responden yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan yang berupa literatur-literatur, karya ilmiah, peraturan Perundang-Undangan, dokumentasi dari instansi yang berhubungan dan menunjang penulisan ini.

³³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 1996, hal 13

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberi data yang seteliti mungkin tentang karyawan yang bekerja di Bandara Internasional Kualanamu di masa pandemi Covid-19 yang telah menyebar hingga kepenjuru dunia. Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat mengenai hak dan kewajiban PT. Angkasa Pura Solusi yang menaungi Bandara Internasional Kualanamu serta menganalisis secara tepat fakta-fakta yang terjadi di lapangan selama penulis melakukan penelitian.

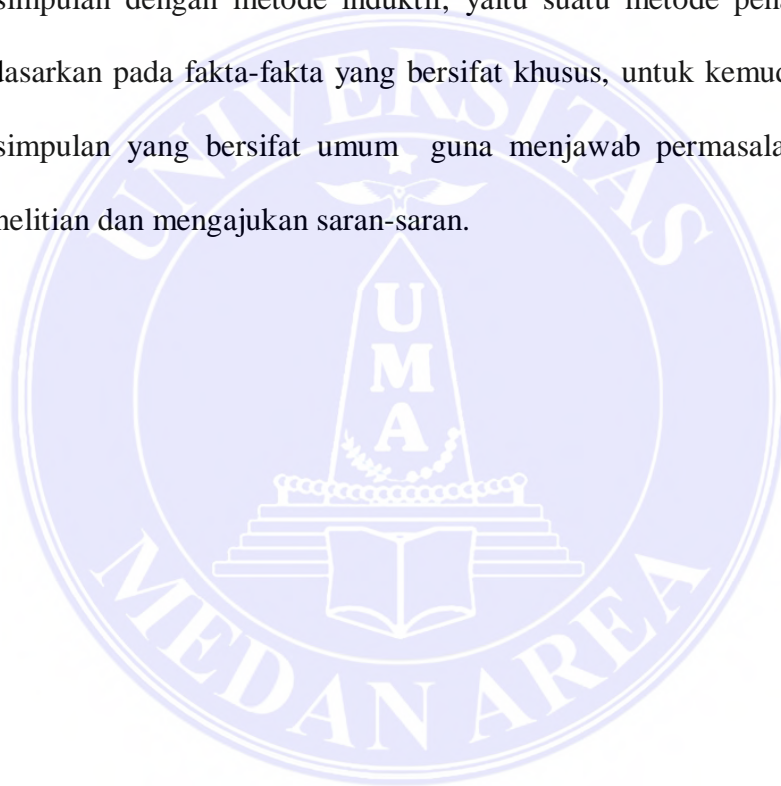
3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan teknik pengumpul data, yakni:

- a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT. Angkasa Pura Solusi Bandara Internasional Kualanamu Sumatera Utara dan melakukan wawancara kepada narasumber yang bekerja di Unit *Aviation security*.

4. Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini mempergunakan metode deskriptif kualitatif. Menguraikan data secara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan dan menggambarkan data ke dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis sehingga memudahkan interpretasi data dan penarikan suatu kesimpulan. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan metode induktif, yaitu suatu metode penarikan data yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat khusus, untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum guna menjawab permasalahan berdasarkan penelitian dan mengajukan saran-saran.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Adapun simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka sebagai berikut:

1. Adapun regulasi yang dikeluarkan pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan terkait operasional perusahaan yang wajib dikeluarkan untuk karyawan yaitu berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (SE Menaker 3/2020). Regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah tersebut guna melindungi hak-hak pekerja/buruh dan kelangsungan usaha di masa penyebaran COVID-19. Perlu diketahui, ketentuan seputar Ketenagakerjaan Badan Usaha Milik Negara juga tunduk kepada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kontrak kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban karyawan di Unit AVSEC pada masa pandemi COVID-19 yaitu perusahaan melakukan perubahan kontrak kerja dengan mengeluarkan peraturan yang dituangkan didalam adendum yakni perubahan terkait hak dan kewajiban yang dilaksanakan para pekerja yang bekerja di Unit AVSEC selama masa pandemi. Berdasarkan adendum yang dikeluarkan dan telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja di putuskan bahwa peraturan terkait perihal hak

dan kewajiban diatur dalam peraturan tersendiri yang sifatnya berlaku hanya sementara yang selanjutnya disebut dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas.

3. Adapun pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan di unit AVSEC ialah para pekerja hanya menerima upah sesuai kehadiran di lokasi kerja tanpa menerima gaji pokok dan tunjangan tidak tetap sebagaimana yang telah diatur pada perjanjian kerja sebelum terjadinya pandemi, dengan kata lain perusahaan telah memberlakukan asas “*no work, no pay*” yaitu upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dijelaskan pada pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Selain itu perusahaan tidak menanggung iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, melainkan iuran tersebut ditanggung sendiri oleh karyawan dengan memotong langsung dari gaji karyawan tersebut.

B. SARAN

Memperhatikan hal-hal di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa saran, sebagai bahan masukan antara lain:

1. Diharapkan kepada pemerintah agar mengeluarkan peraturan terkait perlindungan kepada karyawan tidak hanya berupa surat edaran saja yang mana aturan tersebut tidak seluruhnya pihak perusahaan mematuhi instruksi yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, bahkan aturan tersebut diabaikan begitu saja, Karena sudah banyak karyawan yang di rumahkan bahkan di PHK secara sepihak tanpa memberikan pesangon kepada karyawan tersebut dengan alasan *force majeure* dan pihak perusahaan juga beralasan akan memanggil kembali karyawan tersebut untuk bekerja kembali jika keadaan keuangan perusahaan

kembali setabil, namun pada kenyataannya panggilan kerja tersebut tidak pernah dilakukan karena tidak ada kepastian Covid-19 kapan akan berakhir.

2. Diharapkan PT. Angkasa Pura Solusi memberikan kepastian kepada karyawan sampai kapan regulasi terkait aturan hak dan kewajiban yang diatur didalam adendum yang selanjutnya disebut sebagai Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut berakhir dan memberlakukan regulasi yang lama kembali normal dan bila perlu adanya kenaikan gaji setelah melewati masa sulit selama masa pandemi.
3. Diharapkan agar PT. Angkasa Pura Solusi memberikan gaji secara penuh sesuai dengan pelaksanaan hak dan kewajiban yang telah disepakati di dalam adendum antara Perusahaan dengan karyawan, sebab dengan upah yang sangat minimal tersebut cukup memberatkan karyawan apabila upah tersebut masih dilakukan pemotongan dengan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Ananta Aris, *Liberalisasi Ekspordan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Lembaga Demografi, FE, UI, 1990.

Azhar Muhamad, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015

Djojohadikusumo Sumitro, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, Jakarta: LP3ES, 1987

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Maimun, *Hukum ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.

Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.

Waluyo Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.

H.K. Martono dan Amad Sudiro, *Hukum Udara Nasional dan Internasional Publik*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012.

Vardiansyah, Dani. *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Indeks, Jakarta 2008.

B. PERATURAN PERUNDANG – UNDANG

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

UU No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Undang-Undang No. 1 tahun 2009 tentang Penerbangan.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 4 tahun 1984 Tentang Wabah Penyakit Menular.

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .

Peraturan Menteri Pertahanan No. 40 tahun 2014 tentang Pelibatan Satuan Kesehatan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia Dalam Pengendalian Zoonosis.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (SE Menaker 3/2020)

Peraturan Menteri No. 51 tahun 2020 tentang Keamanan Penerbangan Nasional.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

C. WEBSITE

www.liputan6.com/regional/read/4236948/bandara-kualanamu-hentikan-sementara-operasional-penerbangan-penumpang

tirto.id/update-corona-dunia-22-september-korban-meninggal-hampir-satu-juta-f41A

lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030

angkasapurasolusi.co.id/about/pages/MQ

Hukumonline.com

D. JURNAL

Anwar Mohamad “*Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19*”

Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Volume 4, Nomor 1, 2020

Yuliana ,*Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur, Wellness and healthy magazine*, Volume 2, Nomor 1, 2020

Juaningsih Novita Imas “*Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*” Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Volume 4, Nomor 1, 2020

Randi Yusuf “*Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*” Yurispruden Volume 3, Nomor 2, 2020

Primadi Candra Susanto “*Personel Aviation Security Menjaga Keamanan di Bandar Udara*” AVIASI Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan Vol. 16 No.2 edisi Desember 2019

SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR M/3/HK.04/III/2020 TAHUN 2020

TENTANG

PELINDUNGAN PEKERJA/BURUH DAN KELANGSUNGAN USAHA DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN COVID-19

Yth. Para Gubernur
di seluruh Indonesia

Sehubungan dengan meningkatnya penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi World Health Organization (WHO) yang menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global, perlu dilakukan langkah-langkah guna melindungi pekerja/buruh serta kelangsungan usaha. Berkaitan dengan hal tersebut, diminta kepada para Gubernur untuk:

- I. Mengupayakan Pencegahan Penyebaran dan Penanganan Kasus terkait COVID-19 di Lingkungan Kerja.
 1. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap dilaksanakannya peraturan perundangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
 2. Menyebarkan informasi kepada semua jajaran organisasi dan pihak terkait yang berada dalam wilayah pembinaan dan pengawasan Saudara.
 3. Mendata dan melaporkan kepada instansi terkait setiap kasus atau yang patut diduga kasus COVID-19 di tempat kerja.
 4. Memerintahkan setiap Pimpinan Perusahaan untuk melakukan antisipasi penyebaran COVID-19 pada pekerja/buruh dengan melakukan tindakan-tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat dengan mengintegrasikan dalam program K3, pemberdayaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan optimalisasi fungsi pelayanan kesehatan kerja.
 5. Mendorong setiap Pimpinan Perusahaan untuk segera membuat rencana kesiapsiagaan dalam menghadapi pandemi COVID-19 dengan tujuan memperkecil resiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan usaha.
 6. Dalam hal terdapat pekerja/buruh atau pengusaha yang beresiko, diduga atau mengalami sakit akibat COVID-19, maka dilakukan langkah-langkah penanganan sesuai standar kesehatan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan.
- II. Melaksanakan Pelindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19.
 1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
 2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
 3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
 4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran

upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas, diminta kepada Saudara untuk melaksanakan dan menyampaikan surat edaran ini kepada Bupati/Walikota serta pemangku kepentingan terkait di wilayah Saudara.

Demikian surat edaran ini, untuk dipedomani.

Ditetapkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 17 Maret 2020

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

IDA FAUZIYAH

Tembusan:

1. Presiden Republik Indonesia;
2. Wakil Presiden Republik Indonesia; dan
3. Para Menteri Kabinet Indonesia Maju.



PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Nomor: APS/HR/PKS-II/IX/2019/0648.7E

Pada hari ini **SENIN** tanggal **30 September 2019** bertempat di Tangerang, yang bertanda tangan di bawah ini :

- (1) Nama : **BAMBANG SUHARTONO**
 Jabatan : Vice President of Human Resources
 Alamat : Terminal 3 Domestik, Gedung Perkantoran Lantai 4
 Bandara Internasional Soekarno Hatta - Tangerang

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. ANGKASA PURA SOLUSI, yang berkedudukan di Terminal 3 Domestik, Gedung Perkantoran Lantai 4, Bandara Internasional Soekarno Hatta - Tangerang. Selanjutnya dalam surat perjanjian kerja ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.



- (2) Nama : **INDRA KURNIAWAN KUSERI NASUTION**
 Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
 Tempat & Tgl lahir : MEDAN, 03 September 1984
 Alamat Sesuai KTP : DSN V PENGGALANGAN KEC. TEBING SYAHBANDAR
 Alamat Domisili : DSN V PENGGALANGAN KEC. TEBING SYAHBANDAR
 No.KTP : 1218160309840001
 No.Telp / HP : 0823-0410-0091

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri. Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk selanjutnya disebut Para Pihak sepakat untuk membuat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (*selanjutnya disebut 'Perjanjian Kerja'*) dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 1
PENERIMAAN

- (1) PIHAK PERTAMA dengan ini menyatakan menerima PIHAK KEDUA sebagai Pekerja dengan jangka waktu tertentu dan PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan bersedia menjadi Pekerja PIHAK PERTAMA dengan jangka waktu tertentu tersebut.
- (2) PIHAK KEDUA diterima untuk bekerja di Perusahaan PIHAK PERTAMA dengan jabatan sebagai **DANRU PENGAMANAN** dan PIHAK KEDUA setuju menjadi Pekerja PIHAK PERTAMA dan menyatakan sanggup untuk melaksanakan tugas jabatan yang dimaksud.

| PIHAK PERTAMA | PIHAK KEDUA |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |

Pasal 2
PENEMPATAN

Selama dalam jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 ayat (1), PIHAK KEDUA bersedia ditempatkan PIHAK PERTAMA di **Seluruh Wilayah kerja PT. ANGKASA PURA SOLUSI**, sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA tanpa syarat.

Pasal 3
LARANGAN RANGKAP PEKERJAAN

- (1) PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan tidak akan melakukan pekerjaan rangkap dengan perusahaan lain atau Pihak Ketiga.
- (2) Akibat dari pelanggaran terhadap ayat (1) diatas, PIHAK PERTAMA dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA secara sepihak tanpa syarat apapun.

Pasal 4
KETENTUAN KEHADIRAN

- (1) PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan bersedia bekerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.
- (2) PIHAK KEDUA wajib masuk bekerja tepat waktu. Keterlambatan tanpa keterangan dianggap sebagai pelanggaran terhadap Peraturan Tata Tertib Perusahaan, dan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan.

Pasal 5
KOMPENSASI DAN PAJAK

- (1) Para Pihak sepakat bahwa upah yang diberikan kepada PIHAK KEDUA adalah sebagai berikut:

| | | |
|---------------------------------|----|-----------|
| A. Gaji Pokok | Rp | 2.938.524 |
| B. Tunjangan Tidak tetap | | |
| Tunjangan Transportasi | Rp | 209.000 |
| Tunjangan Makan | Rp | 380.000 |
| Tunjangan Jabatan | Rp | 500.000 |
| Tunjangan Profesi | Rp | 323.994 |
| Paket Lembur | Rp | 150.000 |

- (2) Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, akan dibayarkan PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA tanggal **31** setiap bulannya.
- (3) Pajak Penghasilan (*PPh*) atas Ayat (1) di atas, ditanggung oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 6
PENGURANGAN KOMPENSASI

- (1) PIHAK PERTAMA tidak berkewajiban membayar upah, apabila PIHAK KEDUA tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaan. Artinya, apabila PIHAK KEDUA tidak masuk kerja karena alasan apapun yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka upahnya tidak dibayar sebanyak hari PIHAK KEDUA tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Gaji yang dimaksud pada ayat (1) diatas adalah gaji pada komponen tunjangan tidak tetap yang dikaitkan dengan kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- (3) Ketentuan Ayat 1 pada Pasal ini tidak berlaku apabila:
- a. PIHAK KEDUA sakit dengan dibuktikan adanya surat keterangan dokter;
 - b. PIHAK KEDUA sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. PIHAK KEDUA tidak dapat melakukan pekerjaan dengan alasan sebagai berikut:

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. menikah | 3 Hari |
| 2. menikahkan anak | 2 Hari |
| 3. mengkhitanakan anak | 2 Hari |
| 4. Istri yang sah melahirkan | 2 Hari |
| 5. orang tua, suami atau istri atau anak, menantu atau mertua meninggal dunia | 2 Hari |
| 6. anggota keluarga lain dalam satu rumah | 1 Hari |
 - d. PIHAK KEDUA sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara seperti memenuhi panggilan Polisi, menghadiri sidang pengadilan sebagai terdakwa atau saksi, dan hanya atas persetujuan atasannya dengan membuktikan adanya panggilan sidang tersebut;
 - e. PIHAK KEDUA menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya.
 - f. PIHAK KEDUA bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi PIHAK PERTAMA tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari PIHAK PERTAMA;
 - g. PIHAK KEDUA melaksanakan hak istirahat;
 - h. PIHAK KEDUA melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari PIHAK PERTAMA.
 - i. Ketentuan pada huruf a, b, c, d, e, f, g dan h berlaku apabila PIHAK KEDUA menjalankan prosedur yang telah diatur oleh Perusahaan.
- (4) Apabila PIHAK KEDUA dalam 1 (satu) bulan kerja tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari kerja tanpa memberikan keterangan yang kuat sesuai peraturan perusahaan, yang terbukti dari kosongnya data absensi PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA setuju untuk diberikan Surat Peringatan I berikut dengan dikurangnya kompensasi bulanan secara proporsional oleh PIHAK PERTAMA tanpa alasan apapun.
- (5) Apabila pada bulan berikutnya masih dalam masa berlakunya Surat Peringatan I, PIHAK KEDUA melakukan perbuatan yang sama untuk kedua kalinya, maka PIHAK KEDUA setuju untuk diberikan Surat Peringatan II berikut dengan dikurangnya kompensasi bulanan secara proporsional oleh PIHAK PERTAMA tanpa alasan apapun.
- (6) Apabila pada bulan berikutnya masih dalam masa berlakunya Surat Peringatan II, PIHAK KEDUA masih melakukan perbuatan yang sama untuk ketiga kalinya, maka PIHAK KEDUA setuju untuk diberikan Surat Peringatan III berikut dengan dikurangnya kompensasi bulanan secara proporsional oleh PIHAK PERTAMA tanpa alasan apapun.

3/7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

| PIHAK PERTAMA | PIHAK KEDUA |
|---------------|-------------|
| / | / |

Document Accepted 20/12/21

- (7) Apabila pada bulan-bulan berikutnya masih dalam masa berlakunya Surat Peringatan III, PIHAK KEDUA masih melakukan pelanggaran yang sama atau pelanggaran lain yang bobotnya sama untuk keempat kalinya, maka Pihak Kedua akan diakhiri hubungan kerjanya tanpa kompensasi apapun.
- (8) Pengenaan Surat Peringatan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA diberikan berdasarkan bobot pelanggaran, tanpa harus dikenakan secara berurutan,

Pasal 7
PENYELENGGARAAN PROGRAM BPJS

- (1) Untuk memberikan Jaminan dan perlindungan terhadap resiko kerja, PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA kedalam program **BPJS Ketenagakerjaan**;
- (2) Untuk memberikan jaminan dan perlindungan kesehatan, PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA kedalam program **BPJS Kesehatan**.
- (3) Sesuai ketentuan perundang-undangan, PIHAK KEDUA akan dipungut iuran BPJS Ketenagakerjaan sebesar 3% (tiga persen) dan BPJS Kesehatan sebesar 1% (satu persen) dari Gaji Pokok Sebagaimana komponen gaji yang tercantum pada Pasal 5 ayat (1).

Pasal 8
HAK CUTI

- (1) PIHAK KEDUA mendapatkan Hak cuti setelah bekerja di perusahaan PIHAK PERTAMA sekurang-kurangnya 12 (dua belas) bulan secara terus menerus tanpa terputus.
- (2) Hak cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas berjumlah 12 (dua belas) hari.
- (3) Hak cuti tahunan menjadi hangus (batal demi hukum) jika setelah 6 (enam) bulan jatuh tempo hak cuti, hak cuti tersebut tidak dilaksanakan oleh Pekerja karena kesalahannya sendiri, bukan karena alasan yang diberikan oleh Perusahaan, dan tidak dapat dikompensasikan dengan uang.
- (4) Cuti pada prinsipnya adalah hak PIHAK KEDUA yang cara pengambilannya dapat diambil sekaligus atau diambil secara berangsur-angsur. Namun untuk kepentingan operasional perusahaan, pengambilan cuti tersebut diatur melalui SOP Pengambilan Cuti oleh PIHAK PERTAMA.
- (5) Selama melaksanakan cuti, PIHAK KEDUA tetap menerima upah penuh.
- (6) Pelaksanaan cuti PIHAK KEDUA dapat ditunda untuk paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak tanggal jatuh tempo hak cuti tersebut atas pertimbangan PIHAK PERTAMA.



Pasal 9
PENGAKHIRAN SEPIHAK

- (1) Para Pihak sepakat bahwa PIHAK PERTAMA dibenarkan untuk memutuskan perjanjian kerja ini secara sepihak, apabila:

4/7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

| PIHAK PERTAMA | PIHAK KEDUA |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |

Document Accepted 20/12/21



- a. PIHAK KEDUA tidak cakap dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan.
 - b. PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran berat yang merugikan PIHAK PERTAMA baik secara moral maupun material tanpa harus diberikan Surat Peringatan (I, II, III) terlebih dahulu oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA.
 - c. PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran ringan atas Peraturan Perusahaan setelah PIHAK KEDUA diberikan Surat Peringatan (I, II, III) oleh PIHAK PERTAMA.
- (2) Masih dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja, apabila PIHAK PERTAMA melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 (a), 1 (b), dan 1 (c) pada Pasal 9 ini, PIHAK PERTAMA tidak berkewajiban untuk membayar kompensasi berupa apapun kepada PIHAK KEDUA.
 - (3) Masih dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja, apabila PIHAK PERTAMA melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak bukan karena alasan yang disebutkan pada Ayat (1) diatas, maka PIHAK PERTAMA berkewajiban membayar ganti rugi sebesar sisa waktu yang diperjanjikan dikalikan upah sebulan secara proporsional.
 - (4) Masih dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja, Para Pihak sepakat bahwa pengakhiran perjanjian kerja sebelum waktunya berakhir hanya diperbolehkan melalui pemberitahuan kepada Para Pihak dalam jangka waktu 1 (satu) bulan sebelum tanggal pengakhiran perjanjian kerja yang diinginkan.
 - (5) Masih dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja, apabila PIHAK KEDUA mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak dalam jangka waktu kurang dari waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatas, maka PIHAK KEDUA wajib membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA sebesar sisa waktu yang diperjanjikan dikalikan upah sebulan secara proporsional.
 - (6) Para Pihak sepakat bahwa apabila terjadi pengakhiran perjanjian kerja oleh PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA diwajibkan untuk melakukan serah terima pekerjaan, serah terima barang dan inventaris milik PIHAK PERTAMA dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) minggu dari tanggal pengakhiran perjanjian kerja yang diinginkan PIHAK KEDUA.
 - (7) Dalam hal ini terjadi pengakhiran Perjanjian Kerja sepihak sebagaimana yang dimaksud dalam pasal ini, Para Pihak sepakat dan setuju untuk mengesampingkan ketentuan pada Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 10
MULAI DAN BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA

- (1) Perjanjian kerja ini berlaku terhitung mulai tanggal **01 Oktober 2019** sampai dengan tanggal **30 September 2020**.

5/7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

| PIHAK PERTAMA | PIHAK KEDUA |
|---------------|-------------|
| / | / |

Document Accepted 20/12/21



- (2) Dengan berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja yang dijanjikan PIHAK PERTAMA, maka perjanjian kerja ini batal demi hukum atau berakhir dengan sendirinya tanpa harus ada pemberitahuan terlebih dahulu oleh PIHAK PERTAMA.
- (3) Pada saat berakhirnya perjanjian kerja ini, maka PIHAK KEDUA diwajibkan untuk melakukan serah terima pekerjaan, serah terima barang dan inventaris milik PIHAK PERTAMA dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) minggu dari tanggal berakhirnya perjanjian kerja ini.
- (4) PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan setuju bahwa dengan berakhirnya Perjanjian Kerja ini PIHAK PERTAMA tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang lain-lainnya kepada PIHAK KEDUA.
- (5) PIHAK PERTAMA akan memberikan pernyataan selesai berupa *Clearance Certificate* setelah PIHAK KEDUA melakukan serah terima pekerjaan, serah terima barang dan inventaris milik PIHAK PERTAMA kepada PIHAK PERTAMA.
- (6) Perjanjian kerja ini juga dapat berakhir dengan sendirinya atau batal demi hukum apabila PIHAK KEDUA meninggal dunia atau mengalami cacat permanen yang mengakibatkan tidak dapat meneruskan perjanjian kerja ini.
- (7) Perjanjian kerja ini juga dapat berakhir dengan sendirinya atau batal demi hukum apabila PIHAK KEDUA diberlakukan pengalihan dan atau perbantuan oleh PIHAK PERTAMA atas instruksi pemberi kerja.

Pasal 11
KERAHASIAAN PERUSAHAAN

PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan setuju untuk tetap memegang teguh kerahasiaan dari pekerjaan dan segala bentuk informasi yang berkaitan dengan PIHAK PERTAMA, meskipun perjanjian kerja ini telah berakhir. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ini dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan hukum yang berlaku di Republik Indonesia.

Pasal 12
PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA

- (1) Perjanjian kerja ini dapat diperpanjang oleh PIHAK PERTAMA dengan pemberitahuan secara tertulis kepada PIHAK KEDUA paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir.
- (2) Para Pihak sepakat bahwa perjanjian kerja ini otomatis disetujui PIHAK KEDUA untuk diperpanjang PIHAK PERTAMA apabila setelah pemberitahuan secara tertulis dari PIHAK PERTAMA tidak ada tanggapan atau pernyataan keberatan secara tertulis dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA.
- (3) Persetujuan otomatis ini diikuti dengan penandatanganan perpanjangan perjanjian kerja oleh Para Pihak tanpa mengubah isi dari pasal-pasal dalam perjanjian kerja ini tanpa terkecuali.

6/7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

| PIHAK PERTAMA | PIHAK KEDUA |
|---------------|-------------|
| / | / |

Document Accepted 20/12/21

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



- (4) Apabila ada perubahan pada isi perjanjian kerja ini, maka perubahan tersebut harus disampaikan secara tertulis dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari.
- (5) Selama perubahan belum ditanda tangani, maka Para Pihak tetap harus tunduk pada ketentuan pasal-pasal di dalam perjanjian kerja yang lama dan yang masih berlaku.

**Pasal 13
KETAATAN PADA PERATURAN**

Para Pihak sepakat untuk mentaati isi perjanjian kerja ini, dan PIHAK KEDUA bersedia untuk patuh pada Peraturan Perusahaan.

**Pasal 14
PERSELISIHAN**

Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan Para Pihak akan menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Banten.

**Pasal 15
LAIN-LAIN**

- (1) Para Pihak sepakat bahwa hal-hal yang berkaitan dengan Peraturan Tata Tertib merujuk kepada Peraturan Perusahaan yang berlaku di Kantor Pusat PT. ANGKASA PURA SOLUSI.
- (2) Ketentuan lainnya yang belum diatur dalam perjanjian ini akan diatur dalam adendum atau perjanjian terpisah, disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan, dan merupakan satu kesatuan bagian yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini.

Demikian Surat Perjanjian Kerja ini dibuat di atas materai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah Para Pihak membaca dan memahami isinya kemudian dengan sukarela, tanpa paksaan atau tekanan dari pihak manapun bersama - sama menandatangani.

YANG MEMBUAT PERJANJIAN KERJA

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA



BAMBANG SUHARTONO
Vice President of Human Resources

INDRA KURNIAWAN KUSERI
NASUTION
Pekerja

PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS
Nomor: APS/HR/PPKH-17/2020/0446.6

Pada hari ini Kamis tanggal 01 Oktober 2020, bertempat di Tangerang, yang bertanda tangan di bawah ini:

- (1) Nama : **BAMBANG SUHARTONO**
 Jabatan : Vice President of Human Resources
 Alamat : Terminal 3 Domestik, Gedung Perkantoran Lantai 4
 Bandara Internasional Soekarno Hatta - Tangerang

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. Angkasa Pura Solusi, yang berkedudukan di Terminal 3 Domestik Bandara Internasional Soekarno Hatta - Tangerang. Selanjutnya dalam surat perjanjian kerja ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

- (2) Nama : **INDRA KURNIAWAN KUSERI NASUTION**
 Jenis Kelamin : **LAKI-LAKI**
 Tempat, Tgl. lahir : **MEDAN, 03 September 1984**
 Alamat Sesuai KTP : **SIMPANG ANCOL, KEL./DESA PENGGALANGAN, KEC. TEBING SYAHBANDAR, KAB. DELI SERDANG, SUMATERA UTARA**
 Alamat Domisili : **PERUMAHAN JASA PERMAL NO. 1, KEL./DESA PASAR 5 KEBUN KELAPA, KEC. BERINGIN, KAB. DELI SERDANG, SUMATERA UTARA**
 No.KTP : **1218160309840001**
 No.Telp / HP : **0823-0410-0091**

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri. Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk selanjutnya disebut Para Pihak sepakat untuk terikat dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas (selanjutnya disebut 'Perjanjian Kerja') dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**Pasal 1
PENERIMAAN**

- (1) PIHAK PERTAMA dengan ini menyatakan menerima PIHAK KEDUA sebagai Pekerja Harian Lepas dan PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan bersedia menjadi Pekerja Harian Lepas PIHAK PERTAMA untuk melaksanakan pekerjaan sebagai **AVSEC**;
- (2) PIHAK KEDUA bersedia ditempatkan PIHAK PERTAMA di **Seluruh Wilayah Kerja PT Angkasa Pura Solusi**, sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA tanpa syarat;
- (3) Dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut ayat (1) di atas, PIHAK KEDUA wajib melakukan komunikasi dengan atasan langsung maupun dengan para pekerja lainnya di dalam perusahaan tentang hal hal yang berhubungan pelaksanaan pekerjaan maupun tugas-tugasnya serta mematuhi dan tunduk kepada seluruh Peraturan.

**Pasal 2
KETENTUAN KEHADIRAN**

- (1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan pekerjaan menurut jadwal kerja yang disusun PIHAK PERTAMA dan/atau atasan langsung dengan hari kerja maksimal 7s hari dalam satu bulan;
- (2) PIHAK KEDUA wajib masuk bekerja tepat waktu. Keterlambatan tanpa keterangan dianggap sebagai pelanggaran terhadap Peraturan Tata Tertib Perusahaan, dan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan;
- (3) PIHAK KEDUA bersedia bekerja melebihi jam kerja normal sebagaimana jam kerja yang telah disebutkan pada ayat (1) di atas untuk keperluan penyelesaian pekerjaan.

**Pasal 3
KOMPENSASI DAN PAJAK**

- (1) PARA PIHAK sepakat bahwa upah yang diberikan kepada PIHAK KEDUA adalah berdasarkan jumlah kehadiran di lokasi kerja PIHAK PERTAMA dengan besaran upah per hari sebesar **Rp 200.872 (Dua Ratus Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Dua Rupiah)**;
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas diperhitungkan secara harian, dan akumulasi penghasilan sebagaimana tersebut pada ayat (1) Pasal ini akan dibayarkan PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA selambat-lambatnya tanggal **31** setiap bulannya;
- (3) Pajak Penghasilan (PPh) atas ayat (1) di atas, ditanggung oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 4
PENYELENGGARAAN PROGRAM BPJS**

- (1) Untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap resiko kerja, PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA kedalam program **BPJS Ketenagakerjaan**;
- (2) Untuk memberikan jaminan dan perlindungan kesehatan, PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA kedalam program **BPJS Kesehatan**;
- (3) Sesuai ketentuan perundang-undangan, PIHAK KEDUA akan dipungut iuran **BPJS Ketenagakerjaan** sebesar 3% (tiga persen) dan **BPJS Kesehatan** sebesar 1% (satu persen) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku.

**Pasal 5
SANKSI ATAS TINDAKAN PELANGGARAN**

Bilamana Pekerja Harian Lepas dimaksud melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang dapat menyebabkan terjadinya pengakhiran hubungan kerja pada saat itu juga, maka PIHAK PERTAMA tidak berkewajiban membayar kompensasi dalam bentuk apapun kepada PIHAK KEDUA.

2/1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

| PIHAK PERTAMA | PIHAK KEDUA |
|---------------|-------------|
| | /s/ |

Document Accepted 20/12/21

**Pasal 6
MULA DAN BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA**

- (1) Perjanjian kerja ini berlaku terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2020 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2020.
- (2) Dengan berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para PIHAK, maka perjanjian kerja ini batal demi hukum atau berakhir dengan sendirinya tanpa harus ada pemberitahuan terlebih dahulu oleh PIHAK PERTAMA.
- (3) PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan setuju bahwa dengan berakhirnya Perjanjian Kerja ini PIHAK PERTAMA tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang lain-lainnya kepada PIHAK KEDUA.
- (4) Perjanjian kerja ini juga dapat berakhir dengan sendirinya atau batal demi hukum apabila PIHAK KEDUA meninggal dunia atau mengalami cacat permanen yang mengakibatkan tidak dapat meneruskan perjanjian kerja ini, tanpa kompensasi berupa apapun dari PIHAK PERTAMA.

**Pasal 7
PERSELISIHAN**

Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan Para Pihak akan menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Banten.

Demikian Surat Perjanjian Kerja ini dibuat di atas materai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah Para Pihak membaca dan memahami isinya kemudian dengan sukarela, tanpa paksaan atau tekanan dari pihak manapun bersama-sama menandatangani.

YANG MEMBUAT PERJANJIAN KERJA

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

ILANGBANG SUHARTONO
Vice President of Human Resources

**INDRA KURNIAWAN KUSRI
NASUTION**
Pekerja