

**PERJANJIAN KERJA JANGKA WAKTU TIDAK TERTENTU ANTARA
KARYAWAN DENGAN PT. YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG
(DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)**



**AGUS TRI KHOIRUDIEN
NIM : 10827002704**

**PROGRAM S 1
JURUSAN ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF QASIM RIAU**

2013

ABSRTRAK

Skripsi ini berjudul: **“PERJANJIAN KERJA JANGKA WAKTU TIDAK TERTENTU ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG (STUDI KASUS PADA PT. YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG CABANG PEKANBARU)”**.

Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya suatu perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu yang terjadi pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang dimana perjanjian kerja tersebut berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang belum jelas bagaimana cara berakhirnya, lalu di dalam naskah perjanjian kerja hanya menjelaskan berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut sesuai ketentuan aturan yang berlaku dan belum jelas mengenai Peraturan atau Undang-Undang yang disebutkan pada naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu tersebut. Seharusnya naskah perjanjian menjelaskan Peraturan atau Undang-Undang yang mengaturnya agar tidak terjadi kesalah pahaman dan perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut.

Dari latar belakang di atas permasalahan yang diteliti adalah tentang Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogastma Anugerah Gemilang serta Bagaimana Cara Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang.

Populasi dari penelitian ini adalah Kepala, Karyawan, dan Mantan Karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yang berjumlah 10 orang. Kemudian sampel dari penelitian ini keseluruhan populasi menjadi sampel, mengingat jumlah populasi yang sedikit.

Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kedalam dua kelompok, yaitu data primer dan data skunder. Data primer data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis secara langsung melalui objek yang dituju atau teliti. Sedangkan data skunder yaitu data perpustakaan yang diolah dan diambil oleh penulis sebagai pendukung atas penelitian ini seperti buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan ini.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa dengan metode Deskriptif Analitis yaitu mengumpulkan data-data yang telah ada, kemudian data-data tersebut dikelompokkan ke dalam katagori-katagori berdasarkan persamaan jenis data tersebut, dan dikaitkan dengan teori yang relevan, kemudian dianalisa dan diambil suatu kesimpulan.

Dari hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang kurang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebab dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan

apabila perjanjian kerja berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 bulan, sedangkan di dalam naskah perjanjian kerja jangka waktu antara karyawan dengan PT. Yogatama Anugerah Gemilang tidak diatur mengenai masa percobaan, tetapi masa percobaan tersebut tetap dilaksanakan oleh PT. Yogaatma Anugerah Gemilang walaupun tidak diatur pada naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu tersebut. Dan untuk masalah berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang telah sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan hanya sebelah pihak yang mengakhirinya, tentunya dengan alasan jelas dan tidak merugikan kedua belah pihak. Karena pada perusahaan tersebut berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu dengan cara pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan yang jelas dan karyawan mengundurkan diripun dengan alasan yang tidak merugikan kedua belah pihak.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin penulis ucapkan kehadiran Allah yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan Taufik dan Hidayah Nya serta nikmat Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat dan salam buat panutan umat Nabi Muhammad SAW yang telah berhasil merubah pikiran manusia yang berlandaskan pikiran semata kepada tradisi yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW. Semoga kita tetap berpegang pada pusaka yang ditinggalkan Nabi Muhammad SAW tersebut.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun material dan pemikiran yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu sepantasnyalah penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga terutama kepada :

1. Ayahanda **A. Khoirul Azis** dan Ibunda **Sulastri** tercinta yang telah memberikan kasih sayang, perhatian dan sentiasa mendoakan penulis dalam menuntut ilmu agar menjadi manusia yang patuh terhadap Orang Tua dan berguna bagi keluarga, masyarakat dan semua.
2. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.

3. Dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Bapak Dr. H. Akbarizan, M. Ag, M.Pd, Ibu Lysa Angrayni, SH. MH selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan waktunya kepada penulis meskipun ditengah kesibukan beliau.
4. Ibu Nuraini Sahu, SH. MH selaku ketua jurusan Ilmu Hukum, Bapak Syafrinaldi, SH. MH sebagai Penasehat Akademis yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Ilmu Hukum.
5. Ibu Herlina, S. Psi selaku Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama penulis melakukan penelitian.
6. Pimpinan pustaka dan segenap karyawannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis untuk mendapatkan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.
7. Kemudian kepada kakak-kakak dan adik-adik penulis yang tersayang yang selalu memberikan semangat Khoiruniah, S. Sos, Abdulman, M. Hum, Dewi Sri Jayati, S. Psi, M. Cahyono, S. Psi, Zuly Agung Anugerah, Kholifatul Umaroh beserta keluarga besar penulis.
8. Kemudian kepada sahabat-sahabat penulis dan teman-teman kampus Nina S, Azman Hadi, Andri Lepri, Miswanto, Sidiq, Riska, Deno, Tege, Lina, Tristina dan Yuni Astrika serta buat semua yang di Jurusan Ilmu Hukum angkatan 2008 yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

9. Kemudian kepada patner kerja sekaligus tempat nongkrong yang ada di Kubang yang telah banyak memberikan inspirasi dan kopi bengkulu yang spesial.
10. Spesial buat Jumiati yang telah memberikan masukan yang tak terhingga buat penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terakhir kepada pihak-pihak terkait yang membantu penulis baik itu secara pikiran, tenaga, maupun material.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari apa yang diharapkan, sehingga perlu diperbaiki semaksimal mungkin. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Atas kritik dan saran dalam rangka penyempurnaan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih. Semoga bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan dan kemuliaan di sisi Allah SWT yang setimpal dengan bantuan yang telah mereka berikan kepada penulis.

Pekanbaru, 19 February 2013

Penulis

AGUS TRI KHOIRUDIEN
10827002704

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
E. Metode Peneliatian	10
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II GAMBARAN UMUM PT. YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG CABANG PEKANBARU	
A. Sejarah Singkat PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru	15
B. Visi dan Misi PT. Yogaatma Anugerah Gemilang	16
C. Struktur Organisasi PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru	17

D. Aktivitas PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru	17
---	----

**BAB III TINJAUAN UMUM TERHADAP PERJANJIAN
KERJA**

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	22
1. Pengertian Perjanjian	22
2. Syarat Sah Perjanjian	23
3. Asas-Asas Umum Hukum Perjanjian	28
B. Perjanjian Kerja	34
1. Pengertian Perjanjian Kerja	34
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	35
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja	37
4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja	37

**BAB IV PERJANJIAN KERJA JANGKA WAKTU TIDAK
TERTENTU ANTARA KARYAWAN DENGAN PT.
YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG CABANG
PEKANBARU (Ditinjau Menurut Undang-Undang No.
13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru Ditinjau	
---	--

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	
Tentang Ketenagakerjan	41
1. Pelaksanaan Kesepakatan	44
2. Pelaksanaan Kegiatan Kerja	46
3. Pelaksanaan Pemberian Upah	48
4. Pelaksanaan Tata Tertib Perusahaan	51
5. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan	52
B. Faktor Penyebab Berakhirnya Perjanjian Kerja Jangka	
Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan dengan	
PT. YogaatmaAnugerah Gemilang Cabang	
Pekanbaru	55
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dunia usaha pada saat ini dari tahun ke tahun perkembangannya kian pesat, hal tersebut terjadi pada segala jenis dan bidang usaha. Berbagai upaya yang dilakukan oleh para pelaku usaha agar usahanya berjalan lancar, mulai dari meningkatkan mutu dan kualitas sampai memperlengkap fasilitas pelayanan.

Salah satu bidang usaha yang menarik perhatian yaitu kegiatan pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang yang menawarkan jasa konsultan psikologi. Agar usahanya tersebut berjalan lancar, PT. Yogaatma Anugerah Gemilang melakukan kerjasama dengan karyawannya sebagai pelaksana dari kegiatan usaha jasa tersebut. Para karyawan tersebut pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang diberi jabatan konselor dengan beberapa tugas yang tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Yogaatma Anugerah Gemilang dengan para karyawan tersebut.

Untuk adanya kepastian hubungan kerja dan kerjasama yang sering dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian.

Perjanjian merupakan bagian penting dari hukum yang mengalami perkembangan dalam rangka memberikan kepastian bagi bidang ekonomi dan

stabilitas nasional, baik bagi kegiatan usaha orang per orang, maupun badan (pemerintah, swasta, dan koperasi).¹

Dari perjanjian tersebut diharapkan para pihak akan mendapatkan apa yang dikehendakinya. Dengan mengadakan perjanjian maka timbullah perikatan. Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian). Hal ini dapat dilihat dari perumusan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPerdara yang berbunyi :

*“Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, maupun undang-undang”.*²

Sedangkan persetujuan sebagaimana diatur pada 1313 KUHPerdara adalah:

*“Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.*³

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan

¹ Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 19.

² R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2007), h. 323.

³*Ibid.*,h. 338 .

perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.⁴

Perjanjian melahirkan hubungan hukum. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang lazim disebut hubungan kerja.⁵

Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.⁶

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

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

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya upah

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 13.

⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Indeks Permata Putri Media, 2009), h. 20.

⁶ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), h. 64.

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdara, dan juga ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Perjanjian perburuhan (perjanjian kerja) yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut :

1. Ia menerbitkan suatu hubungan yang diperatas, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan sebagainya.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 54-57.

3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.⁸

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁹

Perjanjian kerja yang dilakukan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang merupakan perjanjian untuk waktu tidak tertentu dan para karyawan tersebut status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Hal tersebut secara jelas tertuang pada Pasal 1 perjanjian kerja antara PT. Yogaatma Anugerah Gemilang dengan mitra, yang menyebutkan bahwa :

“Pihak kedua telah setuju dan bersedia melakukan hubungan kerja sebagai mitra kerja dengan pihak pertama, dengan jabatan konselor dalam jangka waktu tidak tertentu dan kedua belah pihak setuju mengakhiri hubungan kerja sesuai aturan yang berlaku”.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan terkait, selain tertulis perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 47.

⁹ Lalu Husni, *op.cit.*, h. 60.

dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku, tetapi dalam naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang tidak menjelaskan masalah masa percobaan tersebut.

Suatu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, termasuk juga perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat berakhir karena:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Munculnya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak berakhir karena berakhirnya perusahaan atau beralihnya hak atas perusahaan karena penjualan,

pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan misalnya, hak-hak karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan diantara pengurus perusahaan yang lama dan yang baru dan perjanjian itu tidak boleh mengurangi hak-hak karyawan. Dalam hal perusahaan merupakan orang perseorangan dan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan karyawan. Dalam hal karyawan yang meninggal dunia, ahli waris karyawan itu berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁰

Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjiannya tersebut.¹¹

Dengan mengetahui tahap pelaksanaan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang, maka akan diketahui pula apakah perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang paling penting dapat diketahui bahwa perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku.

¹⁰Dadang Sukandar, *Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu -PWKTT*, artikel diakses pada 20 Januari 2013 dari <http://dadangsukandar.wordpress.com/2010/12/08/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwt/>.

¹¹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 67.

Dan yang paling penting adalah pelaksanaan upah, yang mana pada naskah perjanjian kerja hanya berupa sistem pembayaran saja tanpa diketahui dengan pasti jumlah upah yang diterima karyawan setiap bulannya.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang tersebut tidak dijelaskan cara berakhirnya perjanjian kerja, tetapi hanya dijelaskan bagaimana pemutusan hubungan kerja, walaupun ada berakhirnya perjanjian tersebut harus menurut undang-undang yang berlaku, namun tidak dijelaskan dalam perjanjian itu Undang-Undanganya dan bagaimana cara berakhirnya perjanjian kerja tersebut, serta apabila hubungan kerja berakhir tentunya ada faktor yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut mengingat perjanjian ini merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktu berakhirnya.

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah di atas menimbulkan minat dan keinginan penulis lebih mendalam untuk membahas segala permasalahan, ditinjau dari pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan cara berakhirnya. Untuk itu pada penelitian ini penulis tetapkan judul : **“Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru (Ditinjau Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan judul skripsi ini terarah, maka penulis membatasinya hanya pada masalah bagaimana pelaksanaan yang meliputi pelaksanaan

kesepakatan, kegiatan kerja, pemberian upah, tata tertib perusahaan dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan serta apa saja yang menjadi faktor penyebab berakhirnya Perjanjian kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah di atas maka penulis menyusun beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru ditinjau menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru ditinjau menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk menambah wawasan penulis terhadap perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu khususnya pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia akademik terkait dalam memahami perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu khususnya pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti dalam memahami perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu khususnya pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan karya tulis ini, jenis penelitiannya adalah penelitian hukum sosiologis yang berlokasi di PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru. Alasan penulis meneliti disini adalah karena penulis ingin menyesuaikan antara perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yang

mana penulis melihat perjanjian kerja yang tidak ditentukan kapan berakhirnya atau diakhiri oleh salah satu pihak.

2. Metode Pendekatan

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *yuridis empiris*, yaitu cara atau prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer di lapangan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, 1 (satu) orang.
- 2) Karyawan yang diberi jabatan konselor yang terikat perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu, 4 (empat) orang.
- 3) Karyawan yang sudah berhenti, 4 (empat) orang.

b. Sampel

Penarikan sampel pada penelitian ini penulis lakukan dengan cara menggunakan kriteria tertentu yaitu setiap populasi yang ada memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dan karena jumlah populasi sedikit yaitu sebanyak 9 (sembilan) orang, maka keseluruhannya diteliti (*sensus*).

4. Sumber Data Penelitian

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari observasi, dan wawancara, kepada para karyawan dan kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, serta karyawan sudah berhenti.
- b. Data sekunder merupakan data perpustakaan sebagai pendukung atas penelitian ini seperti buku-buku tentang perjanjian kerja dan undang-undang yang berhubungan perjanjian kerja.

5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk memperoleh data yang akurat, yaitu :

- a. Observasi yaitu dengan cara pengamatan langsung ke tempat diadakannya penelitian, untuk melukiskan, memaparkan, dan melaporkan suatu keadaan, objek atau suatu peristiwa, keadaan atau gejala lainnya dan sekaligus berusaha mengambil kesimpulan umum dari masalah yang diteliti .
- b. Wawancara yaitu penulis mengajukan pertanyaan kepada responden, dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual ataupun kelompok.
- c. Studi kepustakaan yaitu untuk studi kepustakaan ini penulis menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

6. Metode Analisis Data

Analisa data yang dilakukan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini adalah terlebih dahulu diuraikan beberapa permasalahan yang muncul guna memberikan arah terhadap penelitian yang dilakukan. Kemudian pada akhirnya ditarik suatu kesimpulan yang meliputi keseluruhan hasil pembahasan atau analisis data yang dilakukan. Dalam penarikan kesimpulan penulis menggunakan metode induksi. *Metode induktif* yaitu suatu yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dari peraturan-peraturan atau prinsip-prinsip khusus menuju penulisan umum.

7. Metode Penulisan

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Deskriptif, yaitu menggambarkan masalah yang dibahas berdasarkan data yang diperoleh dan kemudian disimpulkan sesuai dengan penelitian.
- b. Induktif, yaitu menggambarkan kaedah khusus yang ada kaitannya dengan masalah yang penulis teliti, dianalisa kemudian diambil kesimpulan secara umum.

F. Sistematika Penulisan

BAB I merupakan pendahuluan yang mencakup antara lain latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

- BAB II merupakan gambaran umum PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru mencakup antara lain sejarah singkat perusahaan tersebut, visi dan misi serta tujuan didirikannya, struktur organisasinya, dan aktifitas perusahaan.
- BAB III merupakan Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja yang mencakup tentang landasan teori yang meliputi, pengertian perjanjian kerja, dasar hukumnya, bentuk perjanjian kerja.
- BAB IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yaitu Pelaksanaan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru ditinjau menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Faktor Penyebab Berakhirnya Perjanjian Kerja Jangka waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Pekanbaru.
- BAB V merupakan penutup yang mencakup antara lain kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan uraian pada bab sebelumnya.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT. YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG CABANG PEKANBARU

A. Sejarah Singkat PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru

PT. Yogaatma Anugerah Gemilang adalah konsultan yang berkomitmen dalam bidang Psikologi dan Sumber Daya Manusia. Dalam menyelenggarakan jasanya, PT. Yogaatma Anugerah Gemilang selalu mengedepankan pelayanan yang tulus dan penuh kasih, mempraktekkan profesionalisme yang berkaitan dengan pemahaman, pengertian dan implementasi pengembangan Psikologi dan Sumber Daya Manusia.

PT. Yogaatma Anugrah Gemilang didirikan di kota Tangerang, dengan alamat resmi di Melati mas Regency Blok F4 nomor 10 BSD, Tangerang. Pada awalnya, perusahaan ini didirikan oleh beberapa orang psikolog dan praktisi psikologi yang memang memisahkan diri dari sebuah lembaga psikologi besar di Indonesia.

PT. Yogaatma Anugrah Gemilang kemudian mendirikan *trademark* dalam bidang psikologi yang bernama YOGAATMA CONSULTING di tahun 2007. Setelah sekitar beberapa bulan berdiri di pusatnya, barulah Yogaatma Consulting Pekanbaru didirikan dengan tujuan untuk memperluas wilayah cakupan dan operasional kerja agar lebih dapat menjangkau masyarakat lebih dekat dengan

alamat di Jalan Rupa nomor 6 Pekanbaru dan kemudian dipindahkan ke Jalan T. Cik Ditiro nomor 11 Pekanbaru sampai sekarang.

Visi yang diemban oleh perusahaan yaitu seperti yang dijelaskan kepala cabang pekanbaru, menyatakan bahwa untuk dapat menjadi *petner* diluar kebiasaan yang ada bagi masyarakat dalam belajar, seperti mana *flatform* yang PT. Yogaatma Anugerah Gemilang miliki yaitu, *Your Extra Ordinary Learning Partner*.

Telah beberapa kali mengalami perubahan dalam susunan keorganisasian hingga akhirnya kini pimpinan pusat di managemeni oleh 4 orang, yakni direktur utama: Priyo Hadi Wahyono, Psikolog Inti: Drs. Johan Wiwoho M Psi, Finnance: Walyati serta Pengembangan SumberDayaManusia : Pak Rahmad.

B. Visi dan Misi PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru

1. Visi

Seperti yang telah disinggung pada uraian di atas bahwa PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru visi perusahaan ini adalah untuk dapat menjadi *partner* diluar kebiasaan yang ada bagi masyarakat dalam belajar. Seperti mana *flatform* yang PT. Yogaatma Anugerah Gemilang miliki yaitu, *Your Extra Ordinary Learning Partner*.

2. Misi

Untuk menjadi sarana dan jembatan bagi sekolah dan orang tua untuk mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh siswa melalui pemeriksaan psikologi.

C. Struktur Organisasi PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru

Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru telah dua kali pergantian kepala cabang, sebelumnya dipimpin oleh Putrie Muharrani selama tiga tahun dan digantikan oleh Herlina S.Psi hingga sekarang. Dengan Struktur Organisasinya :

1. Pimpinan/Kepala Cabang : Herlina S.Psi
2. Kordinator Konselor : Deli Zairah S.Psi
3. Adminstrasi : Ela Oktayani
4. Konselor : Reni Masrial S.Kom
Ria Nurdi S.Psi
Susanti S.Psi

D. Aktivitas PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru

Sebagai badan usaha yang berbadan hukum PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yang bergerak di bidang penyediaan jasa konsultan Psikologi dengan alasan perkembangan dunia pendidikan dewasa ini menuntut adanya keseimbangan pengajaran yang berlandaskan aspek intelektual, aspek pengembangan, emosional, aspek kepribadian, aspek moral,

dan aspek spiritual. Hal ini memerlukan kecermatan bagi setiap subjek yang terlibat dalam proses pembelajaran yaitu :

1. Guru (sekolah)
2. Murid
3. Orang Tua

Ketiga unsur di atas secara langsung berhadapan dengan dengan persoalan-persoalan pendidikan. Kendala-kendala dalam pendidikan diantaranya adalah kemalasan siswa dalam belajar, kebosanan, bolos belajar, tawuran pelajar, pengambilan jurusan yang salah, dan persoalan lain yang menghambat proses belajar mengajar menjadi tidak efektif.

Menempatkan siswa sebagai subjek belajar berarti kita harus mengetahui potensi, minat dan bakat dari masing-masing siswa supaya dapat dikembangkan sesuai dengan potensi yang ada.

Oleh sebab itu Yogaatma Consulting berusaha untuk menjadi sarana dan jembatan bagi sekolah dan orang tua untuk mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh siswa melalui pemeriksaan psikologi.

Pelaksanaan kegiatan yaitu pemeriksaan psikologis, aspek-aspek psikologis yang diungkap adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Kecerdasan Umum/*Intelligence Quotient (IQ)*
 - a. Lebih dari 141 merupakan anak *genius* atau sangat tinggi

- b. 121 sampai 140 merupakan anak *superior* atau tinggi
 - c. 111 sampai 120 merupakan anak *above average* atau di atas rata-rata
 - d. 90 sampai 110 merupakan anak *average* atau normal
 - e. 80 sampai 89 merupakan anak *under average* atau di bawah rata-rata
 - f. 70 sampai 79 merupakan anak *borderline* atau batas kritis
 - g. Kurang dari 70 merupakan anak *mentally Retarded* atau keterbelakangan mental
2. Data kesiapan belajar, aspek-aspek pentingnya yang diungkap adalah logika, numerikal, persepsi, analisa sintesa, spasial, verbal, daya ingat, daya tahan, psikomotorik, dan motivasi belajar.
 3. Data gaya belajar berbentuk audio, visual, dan kinestetis.
 4. Kecerdasan emosi atau *emotion quotient (EQ)*, aspek-aspek yang diungkap yaitu stabilitas emosi, sosialisasi, kerjasama, tanggung jawab, kemandirian, dan kepercayaan diri.
 5. Pola kepribadian dasar yaitu kholeris, sangiunis, phlegmatis, dan melankholis.
 - a. Kepribadian Kholeris adalah kepribadian manusia dengan ciri yang gesit, energik, nyaris tidak bisa diam, menguasai atau merajai dan mempunyai kelebihan yang tangguh, punya bakat memimpin, ingin maju, cepat mengambil keputusan serta dengan kekurangan tidak suka diatur, tidak peduli atau mengabaikan perasaan orang lain.

- b. Kepribadian Sanguin adalah kepribadian manusia yang cenderung gembira, ceria, mudah akrab dan mempunyai kelebihan mudah beradaptasi, disenangi orang, penghibur yang baik serta dengan kekurangan susah membedakan situasi, tidak bisa serius dan suka berbohong.
 - c. Kepribadian Plegmatis adalah kepribadian manusia yang cenderung pendiam, tidak aktif, penurut, cinta damai dan mempunyai kelebihan berifat tenang, lembut, sabar, pendengar yang baik serta dengan kelemahan mudah dimanfaatkan dan lambat.
 - d. Kepribadian Melankolis adalah kepribadian manusia yang cenderung mudah tersinggung, sensitif, perasa dan mempunyai kelebihan peka terhadap situasi, teliti, idealis, suka berkorban serta dengan kelemahan kurang ramah, pemurung, tidak praktis dan egois.
6. Keterminatan yaitu bidang realistik, bidang konvensional, bidang investigative, bidang artistik, bidang sosial, dan enterprising.
7. Dominasi kerja otak yaitu otak kiri, integrasi, dan otak kanan.

Kesimpulan umum dan saran akan dikonsultasikan hasil pemeriksaan psikologi kepada murid atau wali murid secara umum dan bersama-sama, lalu pelaporan kegiatan akan diserahkan kepada pihak sekolah dan orang tua / pengguna jasa dalam bentuk :

1. Pelaporan individual dan sertifikat untuk orang tua.
2. Pelaporan global untuk sekolah yang merupakan rangkuman dari keseluruhan peserta yang mengikuti program.

Kepada pengguna jasa diberikan pendampingan untuk anak melalui orang tua selama 6 (enam) bulan setelah pelaporan hasil dalam bentuk konsultasi dan sharing.

Untuk tingkat SLTP dan SLTA program ini diadakan jika pengguna jasa merasaperlu adanya lanjutan pendampingan bagi siswa. Program ini dilaksanakan dalam bentuk training kelompok minimal 50 orang selama 1 (satu) sampai 3 (tiga) hari. Proposal kegiatan disediakan secara terpisah.

Dalam memberikan bimbingan dan pendampingan terhadap anak, baik orang tua ataupun guru haruslah menyesuaikan dengan potensi-potensi yang dimiliki oleh anak yang berbeda-beda.

BAB III

TINJAUAN UMUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian dalam KUHPerdara diatur dalam buku III tentang Perikatan, Bab Kedua bagian Kesatu sampai dengan bagian Keempat. Perjanjian merupakan bentuk persetujuan dari dua pihak atau lebih yang saling berjanji untuk mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu. Pengertian perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara yang merumuskan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Menurut R. Setiawan, rumusan tersebut selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dengan dipergunakannya kata “Perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Untuk itu perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai defenisi tersebut yaitu:

- a. Perbuatan itu harus diartikan sebagai perbuatan hukum yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hokum,
- b. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam pasal 1313 KUHPerdara tersebut.

Sehingga perumusannya menjadi: Persetujuan adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih¹.

Dari rumusan itu dapat diketahui ada dua orang atau dua pihak dalam suatu perikatan, yaitu pihak yang berhak dan pihak yang berkewajiban. Pihak yang berhak untuk menuntut dinamakan pihak berpiutang atau pihak *kreditur*, sedangkan pihak yang wajib memenuhi tuntutan dinamakan pihak *debitur*.

Istilah 'kontrak' atau 'perjanjian' dalam sistem hukum nasional memiliki pengertian yang sama, seperti halnya di Belanda tidak dibedakan antara pengertian *contract* dan *overeenkomst*. Suatu kontrak atau perjanjian memiliki unsur-unsur yaitu: pihak-pihak yang kompeten, pokok yang disetujui, pertimbangan hukum, perjanjian timbal balik serta hak dan kewajiban timbal balik. Unsur-unsur kontrak tersebut secara tegas membedakan kontrak dari suatu pernyataan sepihak².

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUHPerdota. Terdapat 4 (empat) syarat yang harus dipenuhi untuk sahnya perjanjian.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian, sedangkan kedua syarat terakhir disebut syarat objektif karena mengenai objek dari perjanjian. Apabila salah

¹ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Binacipta, 1979), h. 49.

² J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1992), h.36.

satu syarat subjektif tidak dipenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan dan jika salah satu dari syarat objektifnya yang tidak dipenuhi maka perjanjian menjadi batal demi hukum.

a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Adapun yang sesuai itu adalah pernyataan bukan kehendaknya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat atau diketahui orang lain³. Subyek bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum. Cara terjadinya persesuaian pernyataan kehendak yang paling banyak dilakukan oleh para pihak yaitu dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan tertulis. Tujuan pembuatan perjanjian secara tertulis adalah agar memberi kepastian hukum dan sebagai alat bukti yang sempurna apabila timbul sengketa dikemudian hari.

Pada dasarnya kesepakatan bebas dianggap terjadi pada saat perjanjian dibuat oleh para pihak, kecuali dapat dibuktikan bahwa kesepakatan tersebut terjadi karena adanya kehilafan, paksaan maupun penipuan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1321 KUHPerdara yaitu

³ Salim, Hs, *Perkembangan Hukum Kontrak diLuar KUHPerdara*, (Jakarta: PT Rajagrafindo, 2008), h.22.

kata sepakat yang telah diberikan menjadi tidak sah apabila kata sepakat tersebut diberikan karena:

- 1) Salah pengertian atau kekhilafan;
- 2) Paksaan;
- 3) Penipuan.

Kata sepakat yang diberikan karena salah pengertian, paksaan atau penipuan adalah tidak sah karena persetujuan diberikan dengan cacat kehendak.

Perjanjian yang demikian, dapat dimohonkan pembatalannya ke pengadilan. Mengenai salah pengertian atau kekhilafan (*dwaling*) yang dapat dibatalkan harus mengenai inti pokok persetujuan.

Ada dua jenis salah pengertian atau kekeliruan yaitu kekeliruan mengenai hakekat benda atau barang yang menjadi objek dari suatu perjanjian (*error in substantia*) dan kekeliruan mengenai orangnya (*error in persona*). Salah pengertian mengenai orangnya tidak menyebabkan persetujuan itu dapat batal. Hanya salah pengertian terhadap objeklah yang menyebabkan persetujuan dapat batal. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1322 KUHPerdata, yang berisi:

“Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu perjanjian, kecuali apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok perjanjian. Kekhilafan itu tidak menjadi sebab kebatalan, jika kekhilafan itu hanya terjadi mengenai dirinya orang dengan siapa seorang bermaksud membuat suatu perjanjian, kecuali jika perjanjian itu telah dibuat terutama karena mengingat dirinya orang tersebut”.

Salah pengertian mengenai orangnya tidak menyebabkan persetujuan itu dapat batal, misalnya jika seorang direktur opera membuat kontrak dengan orang yang dikiranya seorang penyanyi yang tersohor, tetapi kemudian ternyata bukan orang yang di maksud. Hanya namanya saja yang kebetulan sama. Maka dalam hal ini tidak menyebabkan batalnya suatu perjanjian. Hanya salah pengertian terhadap objeklah yang menyebabkan persetujuan dapat batal. Misalnya jika seorang membeli sebuah lukisan yang dikiranya lukisan Basuki Abdullah, tetapi kemudian ternyata hanya turunannya saja. Maka dalam hal ini perjanjian dapat dibatalkan.

b. Kecakapan melakukan perbuatan hukum

Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan melakukan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap untuk melakukan perbuatan hokum sebagaimana ditentukan oleh UU. Cakap berarti harus sudah dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu perundang-undang untuk melakukan perbuatan hukum⁴.

Orang yang tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum berdasarkan pasal 1330 KUHPerdata adalah:

⁴ Rinduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, (Bandung: alumni, 1992), h.114.

- 1) Anak yang belum dewasa,
- 2) Orang yang ditaruh dibawah dalam pengampuan,
- 3) Perempuan yang telah kawin (istri) dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

c. *Adanya suatu hal tertentu*

KUHPerdata menjelaskan maksud tertentu dengan memberikan rumusan dalam pasal 1333 yang berbunyi sebagai berikut:

“suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok perjanjian berupa suatu kebendaan yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah kebendaan tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung”.

Berkaitan dengan pasal tersebut dalam hal ini J. Satrio adalah logis apabila undang-undang mensyaratkan bahwa prestasi yang menjadi objek perjanjian adalah tertentu, sebab jika objeknya tidak ditentukan maka tidak dapat ditentukan apakah seseorang telah memenuhi kewajiban prestasinya atau belum. Perjanjian tanpa hal tertentu adalah batal demi hukum⁵.

⁵J.Satrio, *Hukum Perikatan-perikatan yang lahir dari Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), h.32.

d. *Adanya suatu sebab yang halal*

Sebab yang halal diatur dalam pasal 1335 hingga pasal 1337 KUHPerdota. Pasal 1335 KUHPerdota menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan.

KUHPerdota sendiri tidak memberikan defenisi dari ‘sebab’ (*oorzaak, causa*). Sedangkan menurut yurisprudensi yang ditafsirkan dengan kausa adalah isi atau maksud dari perjanjian, yang dalam prakteknya merupakan upaya untuk menempatkan perjanjian dibawah pengawasan Hakim. Hakim dapat menguji apakah isi perjanjian tersebut dapat dilaksanakan.⁶ Dalam pasal 1337 KUHPerdota hanya disebutkan bahwa suatu sebab adalah terlarang bila bertentangan dengan UU, kesusilaan dan ketertiban umum.

3. Asas-asas Umum Hukum Perjanjian

Untuk menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak, oleh KUHPerdota diberikan berbagai asas umum yang merupakan pedoman atau patokan, serta menjadi rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat yang akan menjadi

⁶ Marium Darus Badruzaman dan Sutan Remi Syahdeini, dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), h. 81.

perikatan yang berlaku bagi para pihak yang dapat dipaksakan pelaksanaannya atau pemenuhannya⁷.

a. Asas Konsensualitas

Dalam perjanjian, hal utama yang harus ditonjolkan bahwa kita berpegang pada asas konsensualitas, yang merupakan syarat mutlak bagi hukum perjanjian modern dan bagi terciptanya kepastian hukum. Asas konsensualitas mempunyai arti yang terpenting, yaitu bahwa untuk melahirkan perjanjian adalah cukup dengan dicapainya sepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut dan bahwa dari perjanjian itu (perikatan yang timbul karenanya) sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus atau kesepakatan. Dengan kata lain perjanjian itu sudah sah apabila hal-hal pokok sudah disepakati dan tidak diperlukan suatu formalitas.

Apabila berbicara mengenai kesepakatan pasti yang tergambar dalam pikiran kita adalah adanya persesuaian pendapat antara para pihak tanpa adanya paksaan. Kesepakatan tersebut harus diberikan secara bebas. Kesepakatan yang ternyata kemudian karena adanya kekhilafan atau karena penipuan merupakan kesepakatan yang cacat, yang dapat berakibat hukum pembatalan atas perjanjian tersebut.

⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.14.

b. *Asas Kekuatan Mengikat*

Pasal 1338 (1) KUHPerduta menyatakan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Lebih lanjut Pasal 1339 KUHPerduta memasukan prinsip kekuatan mengikat:

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”.

Prinsip bahwa didalam sebuah persetujuan orang menciptakan sebuah kewajiban hukum dan bahwa ia terikat pada janji-janji kontraktualnya harus memenuhi janji-janji ini dipandang sebagai sesuatu yang sudah dengan sendirinya dan bahkan orang tidak lagi mempertanyakanya mengapa hal itu demikian.

Dalam rumusan pasal 1338 (1) KUHPerduta diatas telah diberikan arti bahwa sesungguhnya setiap manusia atau sesama manusia melalui sebuah persetujuan dapat bertindak sebagai undang-undang. Persetujuan ini dijadikan sumber hukum disamping undang-undang. Namun hal ini tidak berarti bahwa sedikit banyak setiap manusia menurut caranya sendiri dengan perantaraan kontrak dapat bertindak sebagai undang-undang didalam suasana pribadi, yang ada antaranya dan sesama manusia. *Pacta sunt servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh orang-orang secara timbal balik pada hakikatnya bermaksud untuk

dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan sehingga secara hukum mengikat⁸.

c. *Asas Kebebasan Berkontrak*

Prinsip bahwa orang terikat pada persetujuan-persetujuan yang mengasumsikan adanya suatu kebebasan tertentu didalam masyarakat untuk dapat turut serta didalam lalu lintas yuridis dan hal ini mengimplikasikan pula prinsip kebebasan berkontrak. Bilamana antara para pihak telah diadakan sebuah persetujuan maka diakui bahwa ada kebebasan kehendak diantara para pihak tersebut. Bahkan dalam kebebasan kehendak ini diasumsikan adanya suatu kesetaraan minimal. Pada intinya suatu kesetaraan ekonomis antara para pihak seiring tidak ada. Dan jika kesetaraan para pihak tidak ada nampaknya tidak pula ada kebebasan untuk mengadakan kontrak⁹.

Pasal 1338 (1) KUHPerdara menentukan bahwa persetujuan dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dianutnya asas kebebasan berkontrak dalam Pasal (1) 1338 KUHPerdara tersebut tidak berarti bahwa kebebasan adalah mutlak atau penuh.

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1984), h. 17

⁹ *Ibid*, h.18

Asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi¹⁰:

- 1) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian,
- 2) Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian,
- 3) Kebebasan untuk menentukan atau memilih isi perjanjian,
- 4) Kebebasan untuk objek perjanjian,
- 5) Kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjian,
- 6) Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh hukum yang sifatnya memaksa yaitu ada didalam pasal 1320 KUHPerdara. Asas kebebasan berkontrak berpangkal pada kedudukan kedua belah pihak yang sama kuatnya. Sedangkan kenyataanya tidak demikian sehingga diperlukan adanya ketentuan-ketentuan tentang perlindungan hukum bagi para pihak yang lemah, disamping perlu juga diadakan perlindungan hukum dalam berbagai macam perjanjian yaitu jual beli dengan membeli kembali, sewa beli, perjanjian kerja, pengangkutan, pinjam uang dan lain-lain.

Dalam perkembangan selanjutnya asas kebebasan berkontrak didasarkan pada pandangan baru bahwa¹¹:

¹⁰ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan berkontrak dan perlindungan yang seimbang bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit IBI, 1993), h.47

1. Itikad baik harus menguasai keadaan sebelum hubungan hukum perjanjian/ kata sepakat tercapai (*pra contractuele verhouding*) dan sebagai akibat dari pandangan tersebut setiap orang wajib mempunyai ketelitian atau keseksamaan dalam pembuatan kontrak dan martabat atau kemuliaan hukum dalam hukum.
2. Setiap orang memperhatikan kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian pada waktu mengadakan kata sepakat.
3. Pada waktu mengadakan perjanjian harus ada *maatschappelijke zorgvuldigheid* atau kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian dalam pergaulan kehidupan hukum dimasyarakat.

Tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak. Pemerintah dapat mengatur atau melarang suatu kontrak yang dapat berakibat buruk terhadap aatau merugikan kepentingan masyarakat. Hal itu berarti bahwa kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan dari kesewenang-wenangan atau dari pembatasan yang tidak beralasan dan bukanya berarti kekebalan terhadap tindakan pengaturan demi melindungi kepentingan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa campur tangan Negara dalam perjanjian-perjanjian yang sifatnya privat sudah merupakan kelaziman bahkan suatu keharusan untuk melindungi pihak yang lemah.

¹¹ Sri Gambir Melati Hatta, *Op.cit.* h.138

d. Asas I'tikad Baik

Bahwa orang yang akan membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang yaitu apa yang terletak pada seorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif adalah bahwa pelaksanaan suatu perjanjian hukum harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut¹²:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu(siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

¹²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, edisi revisi), hal 54-55.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikat diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

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

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta Pasal 1603a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek lapangan di hotel.

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdata, dan juga ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³

4. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

¹³*Ibid.*, h. 56-57.

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja /buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.¹⁴

PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) merupakan Perjanjian Kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan terkait, selain tertulis PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan

¹⁴*Ibid.*, h. 60.

dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara mereka (Perusahaan dan Karyawan) adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan, perusahaan dan karyawan dianggap menyetujui undang-undang Ketenagakerjaan sebagai sumber perikatan mereka.

Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi Karyawan yang bersangkutan. Surat Pengangkatan itu sekurang kurangnya memuat keterangan:

1. Nama dan alamat karyawan.
2. Tanggal mulai bekerja.
3. Jenis pekerjaan.
4. Besarnya upah.

PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan Perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Suatu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu termasuk juga perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat berakhir karena:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

3. Adanya putusan pengadilan atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Munculnya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak berakhir karena berakhirnya Perusahaan atau beralihnya hak atas perusahaan karena penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, misalnya, hak-hak Karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan diantara pengurus Perusahaan yang lama dan yang barudan perjanjian itu tidak boleh mengurangi hak-hak Karyawan. Dalam hal perusahaan merupakan orang perseorangan dan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan Karyawan. Dalam hal Karyawan yang meninggal dunia, ahli waris Karyawan itu berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁵

¹⁵Dadang Sukandar, *Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu -PWKTT*, artikel diakses pada 20 Januari 2013 dari <http://dadangsukandar.wordpress.com/2010/12/08/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwtt/>.

BAB IV

PERJANJIAN KERJA JANGKA WAKTU TIDAK TERTENTU ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. YOGAATMA ANUGERAH GEMILANG CABANG PEKANBARU

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru

Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjiannya tersebut.¹

Pada awalnya perjanjian kerja dibuat setelah diterimanya seseorang menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau seseorang bersedia bekerja untuk seseorang yang lain dengan menerima upah. Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, dalam hal ini majikan dengan menerima upah.

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdata, dan juga ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun

¹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 67.

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru akan tampak pada pembahasan di bawah ini :

1. Pelaksanaan Kesepakatan

Kesepakatan kedua belah pihak, tertuang pada pasal 1 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu :

“Pihak kedua telah setuju dan bersedia melakukan hubungan kerja sebagai Mitra Kerja dengan pihak pertama, dengan jabatan Konselor dalam jangka waktu tidak tertentu dan kedua belah pihak setuju mengakhiri hubungan kerja sesuai aturan yang berlaku.”

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 54-57.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu di atas menyatakan bahwa pihak kedua sepakat menjalin hubungan kerja dengan pihak pertama dengan jabatan konselor dan hal tersebut memenuhi unsur perjanjian kerja, yaitu kesepakatan kedua belah pihak dan telah memenuhi sifat khusus perjanjian kerja yaitu diakhiri sesuai aturan yang berlaku, karena dalam naskah tidak ditentukan, maka disebut perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Seperti yang tertuang pada Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- (1) *“Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.”*
- (2) *“Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.”*

Ketentuan melaksanakan masa percobaan tersebut di atas tidak tertuang pada naskah Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.

Untuk masalah masa percobaan yang tidak tertuang dalam naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu dalam pelaksanaannya tetap berjalan lancar, karena masa percobaan tersebut dilaksanakan serangkaian kegiatan kerja yang dilakukan karyawan dan dengan tahapan serta tingkatan jabatan mereka. Selanjutnya akan dijelaskan pada pelaksanaan kegiatan kerja.

Perusahaan merekrut karyawan dengan cara memasang iklan di kampus-kampus terutama pada fakultas Psikologi dan pada media cetak serta adapula karyawan mendapatkan informasi melalui karyawan yang telah bekerja terlebih dahulu pada perusahaan tersebut³.

Seperti yang diungkapkan salah seorang karyawan menyatakan bahwa karyawan tersebut mengirim surat lamaran ke Perusahaan setelah membaca iklan lowongan yang terpasang pada mading Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU tahun 2008.⁴

Setelah karyawan diterima pada perusahaan maka terjalinlah hubungan kerja dengan mendatangi perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu atas kesepakatan kedua belah pihak.

Seperti yang diungkapkan oleh salah seorang karyawan menyatakan bahwa bentuk kesepakatan tersebut berupa, setelah surat perjanjian kerja itu

³ Hasil wawancara dengan Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

⁴ Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Ria Nurdi, pada tanggal 1 November 2012.

ditandatangani, berarti seluruh management pekerjaan cabang diserahkan sepenuhnya kepada cabang pekanbaru. Maka semua yang berhubungan dengan tugas kerja masing-masing karyawan segera disosialisasikan dengan melakukan training selama 1 sampai 3 bulan. Setelah itu karyawan diangkat menjadi konselor junior, lalu menjadi konselor senior ketika telah mampu melakukan semua proses pekerjaan yang tertuang dalam surat perjanjian kerja tersebut.⁵

Dari penjelasan di atas jelas bahwa setiap karyawan baru wajib melaksanakan training atau masa percobaan yang walaupun tidak tertuang pada naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu.

Selanjutnya kepala cabang perusahaan menambahkan bahwa kesepakatan yang di buat berdasarkan seluruh isi surat perjanjian kerja yang ada. Dengan mengedepankan 4 (empat) prinsip kerja: kejujuran, kerjasama, keterbukaan dan kepercayaan.⁶

2. Pelaksanaan Kegiatan Kerja

Sesuai dengan pasal 2 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang :

⁵ Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Susanti, pada tanggal 1 November 2012.

⁶ Hasil wawancara dengan Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

“Sebagai konsekuensi atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan PIHAK KEDUA, maka berhak menerima yang berupa :

1. Jumlah bagi hasil kerja yang besarnya ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan volume yang dilakukan dari total omzet keseluruhan PIHAK KEDUA, terdiri dari :
 - 1.1 Aktivitas Marketing sebesar 7%
 - 1.2 Aktivitas Penyuluhan sebesar 8%
 - 1.3 Aktivitas Test sebesar 7%
 - 1.4 Aktivitas Penjelasan Hasil sebesar 8%
2. Tunjangan transport untuk kegiatan operasional sebesar Rp 250.000 per bulan dengan asumsi 25 hari kerja efektif.
3. Tunjangan Pemeliharaan Kesehatan yang diberikan apabila PIHAK KEDUA menjalani rawat jalan dan menunjukkan bukti kwitansi rawat jalan.
4. Jumlah tunjangan pemeliharaan kesehatan ini adalah sebesar Rp 25.000 per tahun.
5. Mendapatkan bonus sebesar 1% dari total omzet yang diperhitungkan dari hasil marketing dengan nilai minimal kelipatan Rp 4.000.000,- Berlaku kenaikan 1% dan seterusnya secara bertahap pada kelipatan Rp 1.000.000,- sampai batas maksimal total omzet Rp 12.000.000,- dalam setiap bulannya.
6. Mendapatkan asuransi kecelakaan kerja yang dilindungi selama 24 jam.”

Dari isi perjanjian di atas menjelaskan tentang hak karyawan berupa upah yang diterima sesuai kegiatan kerja yang dilakukannya yaitu aktivitas *marketing*, aktivitas penyuluhan, aktivitas tes, dan aktivitas penjelasan hasil.

Kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan ada empat proses kegiatan, sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang karyawan menyatakan bahwa melakukan proses kegiatan lengkap sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu tersebut maka karyawan akan melakukan ke empat proses kerjanya hingga tuntas.

- a. melakukan proses *marketing*, yaitu dengan cara mendatangi beberapa daftar nama sekolah atau instansi yang sudah diatur atau dijadwalkan oleh perusahaan setiap harinya, sesuai dengan ketentuan tambahan di cabang Pekanbaru untuk kemudian menawarkan program kerjasama dengan perusahaan.
- b. melakukan proses penyuluhan atau memberikan materi kepada calon *klien* secara berkelompok atau klasikal.
- c. melakukan proses pemeriksaan psikologi atau psikotes pada *klien*.
- d. menjelaskan hasil pemeriksaan psikologi atau psikotes pada *klien* supaya *klien* mendapat pemahaman yang sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan. Kegiatan tersebut masih ditambah lagi dengan melakukan pendampingan terhadap *klien* selama kurun waktu 6 bulan untuk dapat konsultasi secara cuma-cuma.⁷

Adanya pekerjaan yang harus dilakukan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja, dan melakukannya adalah kewajiban karyawan yang tentunya telah diatur oleh perusahaan yang akan menciptakan hubungan yang diperatas serta hal tersebut merupakan sifat dari perjanjian kerja.

Perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang telah mengikuti asas kebebasan berkontrak, karena para

⁷ Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Deli Zairah, pada tanggal 1 November 2012.

pihak bebas menentukan objek perjanjian, isi perjanjian dan bentuk perjanjian seperti pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yang memilih perjanjian kerja yang berbentuk perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu.

3. Pelaksanaan Pemberian Upah

Pada perjanjian kerja tertuang pula sistem pembagian upah yang dijelaskan oleh kepala cabang perusahaan menyatakan bahwa Pembagian gaji dan insentif dilakukan dengan prinsip bagi hasil proses, dimana setiap proses yang dilakukan atas dasar penjadwalan di kantor ditetapkan mendapat persentase tertentu. Untuk *marketing*: 7 %, penyuluhan: 8%, Psikotes: 7% dan penjelasan: 8%, dengan demikian jika kesemua proses telah dilakukan maka karyawan maksimal mendapatkan pembagian insentif secara transparan sebesar 30% dari seluruh omset yang didapatkan pada tiap-tiap klien. Setiap kehadiran kerja mendapatkan tunjangan transportasi sebesar Rp 250000,00 dalam 25 hari kerja efektif. Apabila karyawan tidak masuk, maka mendapat potongan tunjangan transportasi sebesar Rp 10.000,00 perharinya. Semuanya diakumulasikan dengan sistem pembagian insentif pada setiap awal bulan baru, dan apabila karyawan bisa mendapatkan omset minimal Rp 4.000.000,00 perbulannya, maka mendapatkan bonus 1% menjadi 31% dari total omset perbulannya, serta mendapatkan tambahan 1% lagi dengan kelipatan Rp 1.000.000,00 begitu seterusnya sampai batas maksimal Rp 12.000.000,00 dari

omset. Jadi hasil maksimal yang didapat karyawan 40% dari total omset Rp 12.000.000,00 ataupun lebih. Lalu pertahunnya mendapatkan pemeliharaan kesehatan sebesar Rp 25.000,00.⁸

Dalam hal sistem pemberian upah seperti yang dijelaskan di atas sejalan dengan penjelasan para karyawan, seperti yang dijelaskan oleh salah seorang karyawan menyatakan bahwa pembagian gaji dan insentif dilakukan dengan prinsip bagi hasil proses yaitu, *Marketing* : 7%, *Penyuluhan* : 8%, *Psikotes* : 7%, *Penjelasan Hasil* :8%, ketika semua proses dapat dijalankan oleh karyawan maka persentase tertinggi untuk insentif adalah 30% dari omset, mendapat tambahan 1% dengan omset minimal Rp 4.000.000,00 dan kenaikan 1% dengan kelipatan Rp 1.000.000,00 sampai batas maksimal Rp 12.000.000,00. Serta tunjangan transportasi sebesar Rp.250.000,00 selama 25 hari kerja.⁹

Pemberian upah dari perusahaan adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan, serta merupakan salah satu unsur dari perjanjian kerja. Masalahnya di sini adalah pemberian upah persentasenya memang jelas tetapi sudah sesuai atau belum dengan upah minimum regional maupun provinsi.

Pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

⁸ Hasil wawancara dengan kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

⁹ Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Reni Masrial, pada tanggal 1 November 2012.

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;*
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;*
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;*
- d. tempat pekerjaan;*
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;*
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;*
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”*

Dari ketentuan di atas pada huruf e Perjanjian Kerja harus memuat besarnya upah dan cara pembayarannya, dan dari ketentuan itu seharusnya upah yang diberikan haruslah jelas besarnya.

Dalam naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru hanya menjelaskan sistem pembayarannya saja tanpa diketahui secara pasti besarnya upah yang karyawan terima setiap bulannya, jika banyak yang persentase kegiatan kerja yang mereka peroleh maka banyak pula upah yang mereka terima padahal status mereka adalah karyawan tetap dan Undang-Undang mewajibkan bagi Pengusaha atau Perusahaan memberi upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan.

Jadi, apabila sedikit persentase kerja yang dilakukan karyawan maka sedikit pula upah yang diterima dan hal ini akan berdampak pada kesejahteraan karyawan serta belum tentu karyawan bisa bekerja maksimal setiap bulannya.

4. Pelaksanaan Tata Tertib Perusahaan

Pada tahap pelaksanaan perjanjian kerja ini seluruh karyawan diwajibkan mentaati segala tata tertib perusahaan, terutama agar citra perusahaan tetap terjaga sebagaimana yang tertuang pada naskah perjanjian kerja.¹⁰

Hal tata tertib tertuang pada Pasal 6 dan 7 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yaitu :

“Pasal 6 Larangan Pihak Kedua :

- a. *Pihak Kedua dilarang :*
 - 1) *Menerima tamu pribadi pada waktu jam kerja tanpa seizin atasan.*
 - 2) *Meninggalkan tempat kerja/kantor pada jam-jam kerja.*
 - 3) *Menggunakan jam kerja dan fasilitas perusahaan untuk keperluan pribadi, kecuali dalam keadaan darurat dan dengan izin atasan.*
- b. *Tidak diperbolehkan melakukan hal-hal atau perbuatan-perbuatan yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan perusahaan.*
- c. *Dilarang membawa senjata api/tajam, narkoba, minum-minuman keras, mabuk di tempat kerja, melakukan hal-hal yang dianggap melanggar sopan santun/asusila, berkelahi sesama pekerja/pengusaha, dan berjudi serta hal-hal lain yang membahayakan karyawan lain.*
- d. *Dilarang membawa, menggunakan barang dan peralatan milik perusahaan keluar dari lingkungan kerja maupun perusahaan tanpa seizin dari pimpinan perusahaan. Mitra kerja dilarang merusak dengan sengaja atau oleh kecerobohannya yang menyebabkan rusaknya harta milik perusahaan.*
- e. *Untuk keteriban dan demi menjaga hal-hal yang tidak diinginkan, tidak dibenarkan untuk berada di bagian lain yang bukan tempat tugas / kerjanya kecuali jika berhubungan dengan tugas pekerjaannya.*
- f. *Dilarang melakukan kegiatan politik praktis di dalam lingkungan kerja maupun pada jam kerja.*
- g. *Memberikan keterangan palsu atau yang menyesatkan.*
- h. *Lain-lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*

¹⁰ Hasil wawancara dengan Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

“Pasal 7 Pelanggaran Tata Tertib dan Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja :

- a. Pada saat perjanjian kerja ini diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.*
- b. Mabok, madat, memakai obat bius, atau narkotika di tempat kerja.*
- c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.*
- d. Melakukan tindakan kejahatan, misalnya : mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.*
- e. Penganiayaan, menghina secara kasar ataupun mengancam pengusaha, keluarga pengusaha maupun teman sekerja.*
- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.*
- g. Dengan sengaja atau karena kecerobohan merusak, merugikan atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya.*
- h. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan.*
- i. Berjudi atau berkelahi di tempat kerja.*
- j. Tidak masuk kerja 5 hari terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah.*
- k. Menyalahgunakan wewenang, jabatan, jam kerja, tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya untuk kepentingan pribadi baik sengaja maupun tidak sengaja, baik langsung maupun tidak langsung merugikan perusahaan.*
- l. Tidak menunjukkan perbaikan atau melakukan pelanggaran lagi meskipun telah diberikan peringatan terakhir. Peringatan pertama dan terakhir dapat diberikan atas kesalahan sebagai berikut :*
 - 1) Setelah 3 hari berturut-turut tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan.*
 - 2) Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya daalam keadaan sedemikian rupa sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.*
 - 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan walau sudah dicoba di bidang tugas yang ada.*
 - 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja yang telah disepakati sebelum masuk kerja.”*

Peraturan di atas tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-

Undangan yang berlaku dan sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”

Dan hal tersebut di atas juga dibenarkan oleh para karyawan seperti penjelasan salah seorang karyawan menyatakan bahwa para karyawan harus mentaati semua peraturan yang diberlakukan, baik itu yang telah tercantum dalam surat perjanjian kerja atau yang tercantum dalam peraturan cabang yang disepakati bersama dengan pimpinan cabang beserta karyawan tetap akan dipatuhi dan diikuti serta dilaksanakan selama masih dirasa sesuai dan tidak merugikan pihak-pihak tertentu, terutama karyawan. Nama baik dan citra perusahaan akan tetap terjaga dan terpelihara selama semua peraturan yang tertuang dalam perjanjian kerja dapat sama-sama dilaksanakan dengan baik. Untuk itu maka diperkenankan untuk tetap adanya rapat-rapat koordinasi antara karyawan dan pimpinan cabang serta juga dengan melakukan pertemuan tahunan (*general assembly*) di pusat untuk selalu mensosialisasikan setiap hal-hal baru yang berkaitan dengan perusahaan dan perkembangannya.¹¹

Dari penjelasan di atas jelas bahwa tujuan tata tertib perusahaan terutama menjaga citra perusahaan tetap baik dan tata tertib yang ditaati tersebut

¹¹ Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Ela Oktayani, pada tanggal 1 November 2012.

merupakan suatu perintah yang menggambarkan adanya hubungan yang diperatas dan merupakan sifat khusus suatu perjanjian kerja.

5. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan

Berlandaskan Pasal 9 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang mengenai Penyelesaian Perselisihan yaitu:

“Apabila terjadi perbedaan pendapat/perselisihan di antara kedua belah pihak yang mungkin timbul sehubungan dengan isi maupun pelaksanaan dari Perjanjian ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

Apabila ada masalah dengan isi dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini, maka akan diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Demikian juga yang diatur pada pasal 136 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undangundang.”

Seperti yang dijelaskan oleh Kepala cabang Pekanbaru menyatakan bahwa ketika karyawan melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan serta hal-hal yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja, maka perusahaan berhak segera untuk memutuskan hubungan hubungan kerja karyawan dengan tidak hormat, namun tetap dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian kerja, yakni atas dasar musyawarah atau mufakat. Dan jika terjadi demikian, maka perusahaan akan tetap berusaha untuk supaya citranya di masyarakat tetap baik, yaitu dengan membuat beberapa kesepakatan tambahan terhadap karyawan berkaitan dengan masa depan dan citra perusahaan untuk yang akan datang. Jika masih tidak bisa atau karyawan menolak untuk cara kekeluargaan dengan proses musyawarah dan mufakat tersebut, maka jalan akhirnya tetap dapat melibatkan hukum yang berlaku.

Untuk saat ini hanya 1 (satu) orang karyawan yang diberhentikan secara tidak hormat karena perbutan dan kelalaian karyawan tersebut, tetapi tidak sampai membuat citra perusahaan menjadi buruk, hanya saja terlalu sering karyawan tersebut tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan yang jelas, terlambat dan telah diberi teguran serta telah diberi surat peringatan, tetap saja tidak ada perubahan dengan alasan yang berbagai macam. Kalau masalah terlambat dan tidak masuk kerja karyawan yang lain juga pernah

melakukannya, tetapi hanya sekali mendapat teguran karyawan yang lain sudah mengerti dan tidak mengulanginya lagi, hal tersebut masih dapat ditoleransi.¹²

Menurut pernyataan mantan karyawan yang telah diberhentikan oleh perusahaan ini menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi karena seringnya tidak masuk kerja dan terlambat dengan alasan mengikuti proses penerimaan karyawan di tempat lain, serta tanpa memberikan keterangan yang jelas kepada perusahaan ini.¹³

Setelah itu menurut pernyataan para karyawan tentang kesalahan yang masih bisa ditoleransi oleh perusahaan yaitu terlambat atau tidak masuk kerja harus jelas alasan dan keterangannya, serta berjanji tidak mengulanginya lagi.

Seperti pernyataan oleh salah seorang karyawan menyatakan bahwa untuk perbuatan yang melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan yang membuat citra perusahaan menjadi buruk tidak ada yang berbuat demikian, tetapi kalau masalah terlambat dan tidak masuk kerja penyelesaiannya para karyawan diberi teguran dan apabila kesalahan tersebut lebih dari tiga kali barulah diberi surat peringatan.¹⁴

¹² Hasil wawancara dengan Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

¹³ Hasil wawancara dengan salah seorang mantan karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Maida, pada tanggal 3 November 2012.

¹⁴ Menurut hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Susanti, pada tanggal 1 November 2012.

Dari pembahasan di atas jelas bahwa pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu telah sesuai dengan klausul yang terdapat dalam naskah perjanjian kerja tersebut dan tidak melanggar peraturan per Undang-Undangan yang berlaku, hanya saja dalam naskah perjanjian kerja tidak tertuang kewajiban melaksanakan masa percobaan bagi karyawan baru, tetapi masa percobaan tetap dilaksanakan.

Selanjutnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja dan menurut Undang-Undang jelas bentuknya yaitu perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu karena tidak dijelaskan kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut.

B. Faktor Penyebab Berakhirnya Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru

Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru menjalin hubungan kerja dengan para karyawannya melalui surat perjanjian yang masa berakhirnya tidak ditentukan yang maksudnya surat perjanjian akan tetap berlaku selama karyawan masih bekerja pada perusahaan ini. Seperti yang tertuang pada naskah perjanjian kerja Pasal 1 yaitu :

“PIHAK KEDUA telah setuju dan bersedia melakukan hubungan kerja sebagai Mitra Kerja dengan PIHAK PERTAMA, dengan jabatan Konselor dalam jangka waktu tidak tertentu dan KEDUA BELAH PIHAK setuju mengakhiri hubungan kerja sesuai aturan yang berlaku.”

Alasan perusahaan membuat perjanjian kerja berbentuk perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu atau tidak ditentukan kapan berakhirnya, sebagaimana dijelaskan oleh kepala cabang Pekanbaru menyatakan bahwa karena dalam perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu itu sangat memungkinkan bagi setiap karyawan untuk tetap bekerja secara nyaman tanpa tekanan yang terlalu berat selama semua peraturan dan kesepakatan yang telah tercantum dan disepakati bersama masih dapat diatuhi dan dilaksanakan bersama. Dengan tujuan utama supaya dapat mempermudah proses birokrasi dan administrasi kantor. Jika ingin mengakhiri hubungan kerja maka harus dengan beberapa ketentuan seperti tercantum dalam isi surat dan tentunya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan¹⁵.

Sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

1. pekerja meninggal dunia;

¹⁵ Hasil wawancara dengan Kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya mengingat perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu yang mana tidak ditentukan kapan perjanjian ini berakhir dengan alasan perusahaan di atas, maka apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja yang mana berakhir pula perjanjian kerja tentunya ada faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

Karena perjanjian kerja pada perusahaan ini berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu proses berakhirnya bisa dilakukan dengan cara mengundurkan diri, seperti yang diungkapkan salah seorang karyawan yang pernah bekerja pada perusahaan ini menyatakan bahwa karyawan tersebut berhenti bekerja dari perusahaan ini dan mengakhiri perjanjian kerja dengan cara mengajukan surat pengunduran diri lalu segala hal yang menyangkut fasilitas kantor dan perlengkapan kerja yang menjadi hak perusahaan dikembalikan.¹⁶

¹⁶ Hasil wawancara dengan salah seorang mantan karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, M. Cahyono, pada tanggal 27 Oktober 2012.

Selanjutnya ketika ada hal yang tercantum dalam perjanjian kerja yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja pada perusahaan ini sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala cabang Pekanbaru menyatakan bahwa apabila ternyata terjadi hal yang demikian maka perusahaan berhak segera untuk memutuskan hubungan kerja kepada karyawan dengan tidak terhormat, namun tetap dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian kerja, yakni atas dasar musyawarah atau mufakat, tetapi hal tersebut hanya terjadi kepada satu orang karyawan yang diberhentikan secara tidak hormat dari perusahaan cabang Pekanbaru selama pimpinan Herlina, S.Psi.¹⁷

Seperti yang diungkapkan oleh karyawan yang pernah bekerja pada perusahaan ini melalui wawancara, menyatakan bahwa karyawan tersebut berhenti dari perusahaan ini karena diterimanya karyawan tersebut bekerja di tempat lain, dan atas hal itu karyawan tersebut belum sempat mengundurkan diri dari perusahaan ini sehingga perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan tidak hormat, dan karyawan tersebut memilih bekerja ditempat lain dengan alasan kurang nyamannya hubungan antara para karyawan dengan kepala cabang.¹⁸

Alasan-alasan para karyawan pernah bekerja pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang berhenti bermacam-macam, yaitu :

¹⁷ Hasil wawancara dengan kepala PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Herlina, pada tanggal 1 November 2012.

¹⁸ Hasil wawancara dengan salah seorang mantan karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Maida, pada tanggal 3 November 2012.

1. Penjelasan dari Titik salah seorang mantan karyawan menyatakan bahwa mantan karyawan tersebut mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan ini dengan alasan sedang hamil tua dan ketika melahirkan nanti mantan karyawan tersebut tidak ingin pekerjaan menyita waktunya untuk merawat serta mendidik anaknya, serta berhubung pekerjaan ini terkadang di kantor dan terkadang di lapangan, maka untuk wanita yang sedang hamil sangat rawan di sebabkan aktifitas yang menyita tenaga dan pikiran.¹⁹
2. Penjelasan dari M. Cahyono salah seorang mantan karyawan menyatakan bahwa mantan karyawan memutuskan berhenti dan mengundurkan diri pada perusahaan ini dengan alasan karena membuka usaha bengkel las yang bermodal hasil dari uang yang dikumpulkannya, hal tersebut disebabkan karena perusahaan ini belum bisa menjamin kesejahteraan para karyawannya.²⁰
3. Penjelasan dari Dewi Srijayati salah seorang mantan karyawan menyatakan bahwa mantan karyawan tersebut mengundurkan diri karena mantan karyawan membuka kantor cabang pada daerah yang lain dan diwajibkan untuk mengundurkan diri dahulu pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru.²¹

¹⁹ Hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Titik, pada tanggal 4 November 2012.

²⁰ Hasil wawancara dengan salah seorang mantan karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, M. Cahyono, pada tanggal 27 Oktober 2012.

²¹ Hasil wawancara dengan salah seorang mantan karyawan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru, Dewi Srijayati, pada tanggal 1 November 2012.

Dari penjelasan di atas mengenai berakhirnya hubungan kerja atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yaitu tiga dari empat orang karyawan yang telah berhenti dari perusahaan ini mengakhiri hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri karena keinginan karyawan itu sendiri dan satu dari empat orang karyawan yang telah berhenti dari perusahaan ini berakhirnya hubungan kerja dengan cara pemutusan hubungan kerja sebelah pihak oleh perusahaan karena disebabkan oleh kelalaiannya.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja sebelah pihak, baik itu dari karyawan dengan perusahaan ataupun sebaliknya tidak ada ketentuan lanjutan, karena bentuk perjanjian kerja pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak ada yang perlu mengganti rugi, hal tersebut hanya berlaku bagi perjanjian kerja waktu tertentu seperti yang dijelaskan pada Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Hal tersebut di atas juga jelas tertuang pada Pasal 8 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang yaitu :

“Selanjutnya dengan mengingat azas yang berlaku, PIHAK PERTAMA berhak untuk memutuskan hubungan kemitraan kerja dengan PIHAK KEDUA setiap saat dengan tidak memberikan sesuatu ganti kerugian apapun, antara lain :

- 1. Jika PIHAK KEDUA tanpa alasan yang sah memberikan keterangan-keterangan kepada PIHAK KETIGA mengenai hal-hal yang bersifat rahasia tentang perusahaan ataupun usaha yang administrasinya dikelola PIHAK PERTAMA.*
- 2. Jika PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran disiplin kerja/tata tertib kerja (Pasal 6) ataupun peraturan kerja lainnya dari PIHAK PERTAMA.”*

Dari ketentuan Pasal di atas jelaslah PT. Yogaatma Anugerah Gemilang berhak memutuskan hubungan kerja sebelah pihak tanpa mengganti kerugian apapun, apabila karyawan tanpa alasan yang jelas memberitahu hal-hal yang bersifat rahasia kepada pihak lain dan melanggar peraturan kerja serta tata tertib perusahaan.

Terlihat dari penjelasan para mantan karyawan dan juga kepala cabang mengenai alasan mereka mengakhiri hubungan kerja yang menjadi faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru yaitu :

1. Kenyamanan dalam hubungan kerja sudah berkurang sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan tidak dapat seperti yang diharapkan, yang dikarenakan kesalahfahaman antara karyawan dengan kepala cabang.
2. Kesejahteraan karyawan tidak terjamin dikarenakan upah yang diberikan tidak tetap sesuai dengan persentase kerja karyawan.
3. Diterima bekerja ditempat lain yang lebih layak serta naiknya jabatan karyawan yang akan dipindah tugaskan oleh kantor pusat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru jika ditinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat masalah pada pelaksanaan masa percobaan tidak tercantum pada naskah perjanjian kerja, tetapi tetapi dilaksanakan untuk Karyawan baru dan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru dan pelaksanaan upah yang tidak jelas berapa besarnya hanya sistem pembagian upah saja, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberian upah haruslah jelas.
2. Faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT. Yogaatma Anugerah gemilang Cabang Pekanbaru adalah karawan tidak lagi merasa nyaman atas hubungan kerja tersebut karena alasan kurang profesional dan kesalah fahaman antar karyawan dan kepala cabang serta kesejahteraan karyawan kurang terjamin akibat tidak jelasnya upah lalu memilih bekerja yang lebih layak di tempat atau perusahaan lain.

B. Saran

1. Diharapkan untuk kedepan kepada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru sebaiknya mencantumkan aturan wajib training kepada karyawan baru ke dalam naskah perjanjian kerja, agar tidak terjadi kesalah pahaman dan menjelaskan secara jelas serta rinci mengenai pelaksanaan pemberian upah agar tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaakerjaan.
2. Kepada karyawan yang masih bekerja pada PT. Yogaatma Anugerah Gemilang Cabang Pekanbaru dan juga kepala cabang lebih profesional dan bijaksana dalam menyikapi masalah yang ada pada saat melaksanakan kegiatan kerja agar terciptanya hubungan kerja yang nyaman antar sesama karyawan maupun dengan kepala cabang begitupun sebaliknya serta kesejahteraan para karyawan harus sangat diperhatikan mengingat karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007).
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta :Sinar Grafika, 1994).
- H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2001).
- Hernoko Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2010).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003).
- J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Bandung : Alumni 1992).
- J. Satrio, *Hukum Perikatan-perikatan yang lahir dari Perjanjian*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1995).
- Miru Ahamadi, *Hukum kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007).
- R. Budiono Abdul, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Indeks Permata Putri Media, 2009).
- R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT. Pradya Paramita, 2007).
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung : Alumni Bandung, 1997).
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008).
- Sinaga Budiman N.P.D. , *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Dari Perspektif Sekretaris*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005).
- Suherman Ade Maman, *Aspek Hukum Dalam Ekonomi Global*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005).

Sunggono Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

Internet

Dadang Sukandar, *Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu -PWKTT*, artikel diakses pada tanggal 20 Januari 2013 dari <http://dadangsukandar.wordpress.com/2010/12/08/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwtt/>.