

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya ialah dengan cara bekerja. Seseorang pasti akan membutuhkan orang lain dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut dengan hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Bagi orang yang tidak memiliki modal atau memiliki modal yang kurang pada umumnya mereka memerlukan pekerjaan untuk dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan yang dimiliki.

Indonesia merupakan Negara yang memiliki persaingan yang ketat antar perusahaan barang maupun jasa, baik di dalam negeri maupun dengan Negara luar. Dalam era globalisasi dan pasar bebas yang belum berjalan sepenuhnya ini, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dan berkembang dalam seleksi tersebut. Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi di segala bidang, dan pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun pelayanannya.

Perubahan masa depan Indonesia sangat dipengaruhi oleh banyak dimensi, salah satunya ialah dimensi ekonomi yang sangat didukung oleh kegiatan

industrial. Perkembangan industrial telah membawa konsekuensi terjadinya perubahan dibidang industrial. Dalam hal ini industrial tidak hanya dapat dipahami sebagai fenomena dimana mesin-mesin muncul, melainkan juga harus dimengerti sebagai fenomena perubahan makna kerja dan ekonomi politik. Selain perubahan hubungan industrial, perubahan situasi ini juga telah membawa konsekuensi terhadap kehidupan pekerja/buruh secara sosial maupun kebijakan-kebijakan industrial yang diterapkan dalam konteksnya masing-masing.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, sebagian besar yang berkaitan dengan biaya produksi seperti harga bahan baku, bunga bank, pajak, listrik, berada pada di luar kekuasaan perusahaan, karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah kecuali komponen tenaga kerja. Artinya, dalam rangka efisiensi dalam proses produksi, pengusaha tidak dapat mempengaruhi hal tersebut apalagi ikut mengendalikan harga maupun tarif yang termasuk dalam biaya produksi kecuali komponen tenaga kerja yang satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dimainkan oleh pengusaha.¹

Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”.²

¹<http://www.suamerdeka.com>, Dengan Judul Posting Fenomena Pekerja Kontrak, Diakses Pada Tanggal 20 September 2016.

² Pasal 1 Angka (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kata setiap orang dalam pasal di atas dapat berupa laki-laki ataupun perempuan yang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk kebutuhan sehari-hari maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang.³

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴ Dengan demikian hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (*bürgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Pengaturan perjanjian bisa kita temukan di dalam buku III bab II Pasal 1313 KUHperdata yang berbunyi, Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang

³ Zainab Bakir dkk (ed), Angkatan Kerja di Indonesia, CV. Rajawali, Jakarta, 1984, Hlm 29.

⁴ Pasal 1 angka (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003

lainya atau lebih. Di sisi lain ada pula yang menyatakan bahwa, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁵ Dari uraian tersebut maka dapat diterangkan lebih lanjut bahwa, perjanjian adalah sebuah kesepakatan antara 2 (dua) orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberi dan menerima sesuatu.

Dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

1. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu.
2. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.

Dari pengertian diatas maka subyek perjanjian dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) macam yaitu manusia pribadi dan badan hukum.

Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁶ Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut pasal 1320 KUHperdata, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat :

1. Kata sepakat
2. Cakap
3. Suatu hal tertentu

⁵ Pasal 1313 KUHPerdata.

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006, Hlm 33.

4. Suatu sebab yang halal.⁷

Kata sepakat berarti setuju dalam menentukan suatu hal, dimana antara pengusaha dan pekerja telah terjadi pertemuan pandangan (*meeting of the minds*). Misalnya, Pengusaha menawarkan gaji pokok sebesar Rp.2.000.000,- (Dua Juta Rupiah) perbulan dan calon karyawan menyetujuinya, maka diantara mereka terjadi kata sepakat.

Syarat cakap berkaitan erat dengan kapasitas seseorang dalam melakukan tindakan hukum. Anak berumur lima belas tahun tentu saja tidak sah menandatangani suatu perjanjian kerja, karena secara hukum anak di bawah umur dianggap tidak cakap melakukan perbuatan hukum.

Mengenai suatu hal tertentu, artinya obyek yang diperjanjikan tidak jelas dan nyata, tidak abstrak tapi konkrit, bisa dinilai dan bisa ditakar. Alih-alih menyebutkan “pengusaha akan menggaji karyawan setiap bulan” maka akan lebih sempurna kalau ditegaskan bahwa “Pengusaha akan menggaji karyawan Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah) perbulan”.

Suatu sebab yang halal berarti perjanjian itu bukan sesuatu yang dilarang oleh hukum, tidak tercela secara kesusilaan, atau tidak mengganggu ketenangan umum.⁸

Dalam KUHperdata dalam Pasal 1601 a terdapat pengertian tentang perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang

⁷ Subekti, *Pokok Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Bandung 1982, Hlm 134.

⁸ <http://dadangsukandar.wordpress.com>, Dengan Judul Posting Perjanjian Kerja PKWT & PKWTT, diakses Pada Tanggal 20 Agustus 2016.

satu-pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain-majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah.⁹ Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha).

Oleh karena itu, para Pakar Ketenagakerjaan berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (pengusaha) selama suatu waktu tertentu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (pengusaha) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (pekerja) dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menjadi sangat penting dalam mewujudkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam perjanjian kerja dapat dilihat beberapa aspek yang sangat penting seperti dimana pekerja akan dipekerjakan, berapa upah yang akan diterima, berapa lama pekerjaan tersebut akan berlangsung atau berapa lama pekerjaan tersebut akan berlaku.¹⁰

Konsepsi mengenai perjanjian kerja yang berlaku sampai sekarang masih sama halnya dengan konsepsi pada waktu hukum perjanjian kerja itu dilahirkan, yaitu mempunyai sifat ganda sebagai perikatan yang didasarkan pada hubungan yang bersifat pribadi dan hubungan/perikatan yang bersifat ekonomis. Sebagai

⁹ Pasal 1601a KUHPerdara

¹⁰ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, Hlm 27.

hubungan pribadi, hubungan itu banyak diwarnai perasaan, kekerabatan dan kekuasaan, sedangkan sebagai hubungan ekonomis dilakukan berdasarkan perhitungan untung rugi atau pemikiran rasional.¹¹

Dalam prakteknya perjanjian kerja terdapat 2 (dua) bentuk perjanjian, antara lain :

1. Perjanjian tertulis, hal ini diperuntukkan bagi perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis agar terdapat kepastian hukum.
2. Perjanjian tidak tertulis, bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Menurut pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan.¹² Segala biaya yang perlu dikeluarkan dalam rangka pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.

Batasan waktu dalam sebuah perjanjian kerja mereflesikan jangka waktu berapa lama seseorang terikat kesepakatan untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan.

Ada 2 (dua) macam perjanjian kerja dalam batasan waktu, yaitu :

1. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

¹¹ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2008, Hlm 56.

¹² Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003

2. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹³ Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak¹⁴, yang pekerjaanya sering disebut dengan karyawan kontrak dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

Dengan menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm 60.

¹⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm 60.

dimana terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya dilapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh mengenai pembayaran upah bagi pekerja sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, yaitu tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) pekanbaru tahun 2016, sedangkan kewajiban pekerja waktu tertentu adalah melakukan kewajiban sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Salah satu perusahaan yang memakai perjanjian kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerjaannya adalah PT.Multindo Auto Finance, yang mana perusahaan tersebut mendapat perintah pekerjaan dari perusahaan-perusahaan rekanan. PT.Multindo Auto Finance adalah perusahaan pembiayaan otomotif berskala nasional yang terus berkembang pesat diberbagai kota di wilayah Jawa, Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi.

Karyawan perjanjian kerja waktu tertentu PT. Multindo Auto Finance Pekanbaru terdiri dari berbagai bidang pekerjaan diantaranya adalah:¹⁵

1. Bagian Staff Collector (Desk Collector, Collector baget, Collector remedial)
2. Office Boy

PT. Multindo Auto Finance membuat perjanjian kerja dengan karyawan sesuai dengan kontrak kerja selama 12 (dua belas) bulan yang dibuat dalam bentuk tertulis, maka perjanjian kerja antara pihak PT. Multindo Auto Finance dengan karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karyawan perjanjian kerja waktu tertentu menerima upah tidak berdasarkan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2016, karyawan dengan posisi/jabatan *staff collector* dan *Office Boy* (OB) mendapat gaji sebesar Rp.1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) yang ditambah uang makan Rp.20.000,- (Dua Puluh Ribu Rupiah) per hari dengan asumsi perhitungan uang makan dalam sebulan 25 (Dua Puluh Lima) hari, yang ditambah tunjangan transportasi lapangan sebesar Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah) perbulan, uang tunjangan pengobatan Rp.25.000 (Dua Puluh Lima Ribu Rupiah), jadi total yang diterima setiap bulannya sebesar Rp. 1.825.000,- (Satu Juta Delapan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah), dengan waktu kerja lebih dari 8 (delapan) jam perhari dan mengenai penetapan hari kerja pada PT.

¹⁵ Wawancara Dengan Pimpinan PT. Multindo Auto Finance Pekanbaru, 29 Mei 2016.

Multindo Auto Finance yaitu selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁶

Dari hasil *prasurvey* lapangan yang penulis dapatkan bahwa jabatan *staff collector* yang dipekerjakan untuk melakukan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab atas pekerjaan sebagaimana yang diberikan oleh PT.Multindo Auto Finance yaitu mengcollect atau mengumpulkan, menjemput, menagih angsuran dari pada nasabah, dan kewajiban nya adalah menjaga nama baik perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat permasalahan terkait dengan hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Multindo Auto Finance, baik ditinjau dari perjanjian kerjanya yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja terhadap pekerja/karyawan sebelum perjanjian kerja disepakati sehingga PT.Multindo Auto Finance dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Kedua, hak-hak karyawan dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu untuk mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan upaya penyelesaian terhadap perselisihan antara pengusaha dengan pekerja waktu tertentu pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian demi mengetahui lebih lanjut tentang :“PELAKSANAAN

¹⁶ Hasil wawancara dengan Pimpinan PT.Multindo Auto Finance, 29 Mei 2016.

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PTMULTINDO
AUTO FINANCE PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian didalam latar belakang masalah tersebut maka ada beberapa masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Antara Pengusaha dan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru ?
2. Apa upaya penyelesaian yang dilakukan terhadap perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian :

Berdasarkan identifikasi masalah pokok dalam penelitian ini, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dilakukan terhadap perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru.

Sedangkan manfaat yang diharap dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang ilmu hukum yang pada umumnya memperluas ilmu pengetahuan penulis dibidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.
- 2) Untuk dijadikan bantuan sebagai informasi pengetahuan bagi mahasiswa / mahasiswi lainnya dan masyarakat luas yang terkait dengan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Multindo Auto Finance Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

D. Tinjauan Pustaka.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.¹⁷ Dalam pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁸

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 53.

¹⁸Pasal 1 Angka (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

(KKB)/ Perjanjian kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.¹⁹

Seorang pekerja yang telah berada dalam suatu hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah maka ia disebut dengan pekerja/buruh. Pengusaha adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰

Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHpd memberikan Pengertian sebagai berikut “ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Berdasarkan pasal 1 ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

¹⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 53.

²⁰Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, PT.Citra Aditya, Bandung, 2006, Hlm 2.

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) Tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru ,kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan atau pekerjaan yang bersifat tetap
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2(dua) tahun.
 - (7) 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. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.²¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Memberikan pengertian yakni “perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”²²

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHpd seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja untuk

²¹ Lihat Pasal 59, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.hlm 12-13

²² Pasal 1 angka(14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang dan perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²³

Perjanjian kerja yang diuraikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatas, juga sangat berbeda dengan perjanjian kerja yang di uraikan oleh Soebekti, sebagaimana dikutip Abdul Rachman Budiono dimana disebutkan perjanjian kerja adalah:

“perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tentunya yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (Bahasa Belanda *Dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lainnya.²⁴

Sementara itu Imam Soepomo berpendapat bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah :

“perjanjian yang diadakan oleh suatu atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada departemen perburuhan dengan seorang majikan atau beberapa majikan, satu atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan

²³Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm.65.

²⁴ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm.34.

hukum atau semata-mata memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.²⁵

Konsepsi perjanjian kerja yang berlaku sampai sekarang masih sama halnya dengan konsepsi pada waktu hukum perjanjian kerja itu dilahirkan, yaitu mempunyai sifat ganda sebagai perikatan yang didasarkan pada hubungan yang bersifat pribadi dan hubungan/perikatan yang bersifat ekonomis. Sebagai hubungan pribadi, hubungan itu banyak diwarnai perasaan, kekerabatan dan kekuasaan, sedangkan hubungan ekonomis dilakukan berdasarkan perhitungan untung rugi atau pemikiran yang rasional.²⁶

Dalam Bab VII A buku ke II kitab Undang-undang Hukum Perdata tunduk secara tegas ditentukan macam perjanjian kerja. Namun demikian, dari beberapa pasal dalam KUHPerdata dapat diketahui ada 2 macam perjanjian kerja yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Suatu perjanjian kerja tidak tertentu jangka waktunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja atau karyawan harus melakukan pekerjaan tersebut sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja.²⁷

²⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, 1990, hlm 34.

²⁶ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)* edis, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm.85.

²⁷ Sanjund H. Manulang, hlm.69.

Pengertian diatas memberikan pemahaman bahwa jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (pasal 51 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian.²⁸ Dalam pasal 59 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.²⁹

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka menjadi alasan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

²⁸ *Ibid*, Hlm.59.

²⁹ Lihat ketentuan Paal 59 Undang-undang No.13 Tahun 2003.

Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun (PKWT I) dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (perpanjangan PKWT pertama atau PKWT II) (Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam hal pengusaha ingin melakukan perpanjangan PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir, perusahaan telah memberikan pemberitahuan secara tertulis mengenai perpanjangan PKWT tersebut kepada pekerja yang bersangkutan (pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Pembaruan PKWT (PKWT III) hanya boleh dilakukan 1 kali paling lama 2 tahun dan pembaruan PKWT ini baru dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Dalam masa tenggang waktu 30 hari ini tidak boleh bada hubungan kerja apapun antara pekerja dengan pemberi kerja (pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).³⁰

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti menulis “Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul

³⁰ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta pelaksanaannya Di Indonesia*, PT.Citra Aditya Abadi, Bandung,2006,hlm 7.

kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya”.

Dalam perjanjian kerja terdapat pula unsur-unsur dalam perjanjian kerja yakni :

1. 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 KUPerdata 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 sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahlian, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Menifikasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya unsur upah atau upah

Upah memegang peran penting dalam hubungan 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 pekerjaan.

Dalam perjanjian kerja, karena dia juga merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian pada umumnya, maka apa yang dikemukakan oleh Soebekti diatas berlaku pula padanya. Artinya, apa yang menjadi hak buruh akan menjadi kewajiban majikan, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh.

Dengan mendasarkan diri pada pengertian diatas maka penguraian selanjutnya akan dibagi menjadi dua sub, yaitu :

1. Kewajiban buruh dan ;
2. Kewajiban Majikan.³¹

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja, dan alat kerja, member hari istirahat, dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.

Pada dasarnya perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (pasal 51 ayt 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normative bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Menurut ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Barat (*Burgerlijk wetboek*) suatu perjanjian adalah sah apabila memenuhi syarat-syarat harus sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;

Makna sepakat dalam perikatan sesungguhnya adalah persetujuan dari para pihak untuk saling mengikat terhadap sesuatu hal yang diperjanjikan.

³¹ H.Zainal Asikin dkk (ed),*Dasar-Dasar hukum Perburuhan, PT Grafindo Persada*,Jakarta,2006,Hlm 79.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

yang dimaksud cakap oleh ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata Barat (*Burgerlijk wetboek*) adalah cakap melakukan perbuatan hukum, maka yang dapat dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum adalah dewasa yakni sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata Barat (*Burgerlijk wetboek*) bahwa yang dimaksud dengan dewasa adalah telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun dan atau lebih menikah. Misalnya anak berumur lima belas tahun tentu saja tidak sah menanda tangani suatu perjanjian kerja, karena secara hukum anak dibawah umur dianggap tidak cakap melakukan perbuatan hukum.

3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah bahwa perikatan yang terjadi karena perjanjian itu menentukan suatu objek tertentu. Sekurang-kurangnya ada 2 (dua) hal yang harus diperhatikan, yaitu harus konkrit, pasti, nyata, atau setidak-tidaknya dapat ditentukan.

4. Suatu sebab yang halal

Yang dimaksud dengan suatu sebab yang halal adalah objek yang diperjanjikan tidak dilarang oleh keputusan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang

berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.³²

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Dengan demikian sudah sewajarnya apabila pemerintah mempunyai peranan yang besar dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.³³ Agar kepastian hukum terlaksana bagi pekerja waktu tertentu dengan baik maka pihak pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada pemerintah untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja.

³²*Ibid*, Hlm 201.

³³*Ibid*, Hlm 237.

Untuk mengisi lapangan kerja diperlukan pekerja yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang sesuai dengan keperluan pembangunan sehingga perluasan lapangan kerja dan pembinaan sistem pendidikan yang sesuai dengan keperluan pembangunan atau yang mampu menghasilkan pekerja atau tenaga kerja yang diperlukan untuk pembangunan harus dilakukan secara bersama-sama dan serasi, sehingga dengan ketenagakerjaan ini mencapai pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi harus selalu berorientasi pada perluasan kerja.³⁴

Terkait dengan masalah yang penulis teliti tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), ada 2 (dua) hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu diantaranya :

Ariful Fahmi, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Unigraha Hotel Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2010. Yang menyatakan bahwa persoalan-persoalan yang sangat krusial dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sering terjadi perselisihan dikarenakan pihak karyawan dengan manajemen hotel tidak menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik. Perselisihan yang terjadi berupa perselisihan hak ataupun perselisihan kepentingan, dalam hal ini tidak ada pihak yang dapat menjebatani sehingga ketika perselisihan itu terjadi karyawan dengan manajemen hotel harus berjuang sendiri untuk mendapatkan hak-haknya walaupun hakikatnya setiap perselisihan terjadi karyawan berada dalam posisi

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hlm.401.

yang lemah dan sering mendapatkan perlakuan yang kurang adil dari pihak manajemen hotel.

Hendra Prawira, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada CV Putra Mandiri di Kota Pekanbaru , Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2013 . Menyatakan pertama, bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Putra Mandiri belum terlaksana dengan baik di karenakan pelaksanaan banyak hak dan kewajiban para pihak yang tidak terpenuhi. Pekerja waktu tertentu hanya memperoleh tunjangan hari raya saja. Sementara tunjangan lainnya seperti tunjangan kehadiran, tunjangan transportasi, tunjangan pangan tidak didapatkan pekerja waktu tertentu belum diperoleh dengan baik sebagaimana ketentuan KEP-102/MEN/IV/2004 tentag upah kerja lembur.

Sedangkan masalah yang penulis bahas dalam Perjanjian kerja waktu tertentu lebih membahas masalah bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja waktu tertentu pada PT. Multindo Auto Finance dan apa upaya penyelesaian yang dilakukan jika terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja PT. Multindo Auto Finance.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan-batasan opsional sehingga istilah dan konsep operasional yang digunakan dalam pembahasan akan lebih mudah dipahami dan dimengerti.

Pelaksanaan adalah proses, cara, melaksanakan rancangan atau keputusan.³⁵

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.³⁶

PT. Multindo Auto Finance adalah Perusahaan pembiayaan mobil berskala nasional yang telah berdiri selama 19 tahun dan saat ini memiliki 48 kantor cabang yang tersebar diwilayah Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu perjanjian kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah undang-undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang di tuangkan dalam Lembaran Negara Nomor : 39 Tahun 2003.

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian yang lebih baik dan terarah maka diperlukan suatu metode penelitian yang berguna dalam menentukan dan mengumpulkan data-data yang akurat dan benar sehingga nantinya dapat menjawab masalah pokok dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

³⁵ Risa Agustin. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Serba Jaya: Surabaya,2010, hlm.371

³⁶Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris atau *observasional research*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan secara langsung dilapangan untuk membandingkan apa yang seharusnya dengan fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini penulis langsung turun kelokasi penelitian untuk memperoleh data yang akurat.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang memberikan gambaran secara jelas terperinci mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan upaya penyelesaian yang dilakukan terhadap perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja PT.Multindo Auto Finance.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multindo Auto Finance yang berkedudukan di Jalan Tuanku Tambusai Pekanbaru. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena terdapat adanya pekerja waktu tertentu di lokasi tersebut guna memperoleh sasaran penelitian dan data yang relevan dengan pokok masalah yang akan diteliti.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja waktu tertentu PT. Multindo Auto Finance yang terdiri dari 10 orang selain itu , dalam penelitian ini penulis juga menetapkan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dan Kepala cabang sebagai responden penelitian. Untuk lebih jelasnya populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL.1.1

Populasi Dan Responden

No.	Nara Sumber	Populasi	Responden
1	Pekerja waktu tertentu	10	10
2	Kepala Cabang PT. Multindo Auto Finance	1	1
3	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1
	jumlah	12	12

Sumber Data : PT. Multindo Auto Finance, Tahun 2016

4. Data dan Sumber data

Untuk memperoleh data yang dirujuk, penulis memperoleh nya dari :

- a. Data Primer, yaitu data yang diambil langsung dari para responden yang dilakukan dengan cara wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh dari peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli yang berhubungan dengan masalah pokok pada penelitian ini yang diambil dari penelusuran pustaka.

1. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan dapat di pertanggung jawabkan sehingga dapat memberikan gambaran tentang permasalahan secara menyeluruh. Maka dalam ini penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut :

- Kuisisioner

Merupakan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam hal ini kuisisioner penulis berikan kepada 10 pekerja waktu tertentu pada PT. Multindo Auto Finance.

- Wawancara

Merupakan alat pengumpulan data melalui Tanya jawab yang diajukan secara langsung kepada responden yaitu Kepala Cabang PT. Multindo Auto Finance dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru.

6. Analisa Data

Data yang telah penulis peroleh dari para responden maka di klasifikasikan sesuai dengan masalah pokok, kemudian diolah dan disajikan. Data yang penulis peroleh dari penyebaran kuisisioner, disajikan dalam bentuk tabel sedangkan data yang diperoleh melalui wawancara disajikan dalam bentuk uraian kalimat.

Kemudian penulis membahas dan menganalisa data tersebut, membandingkan dengan ketentuan teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari hasil pembahasan tersebut penulis mengambil kesimpulan terhadap penelitian ini yang bersifat deduktif, yaitu menarik kesimpulan yang bersifat khusus yang dalam hal ini adalah data dari responden dan yang bersifat umum dalam hal ini adalah ketentuan Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.