

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam berinteraksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Demikian hanya dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindari³⁷.

Dalam Bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan

³⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 84.

menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Dalam bukunya, Gunawi Karasapoetra (1988:246) pernah menulis bahwa yang menjadi pokok pangkal ketidak puasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah :

- a. pengupahan;
- b. jaminan sosial;
- c. perilaku pengusaha yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian ;
- e. Adanya masalah pribadi.³⁸

Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang perselisihan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah :

“Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan” (Pasal 1 ayat (1) huruf “c”).

Dari pengertian tersebut dapat ditarik ada 2 (dua) jenis perselisihan perburuhan yakni:

1. Perselisihan hak (*rechtsgechil*) : yakni perselisihan perorangan antara pengusaha atau serikat/gabungan pengusaha dengan serikat pekerja

³⁸ Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 156.

perorangan akibat pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan (KKB). Perselisihan hak ini disebut pula dengan istilah perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun KKB. Terhadap perselisihan hak menurut “Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het beleid der Justitie In Indonesia” menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan diselesaikan oleh hakim residensi (*residence rechter*). Dengan dihapuskannya hakim/pengadilan residensi oleh Undang-Undang Darurat No. 1 Tahun 1951, LN 1951 No. 9 terhadap perselisihan hak menjadi wewenang pengadilan negeri. Dengan tetap berpegang pada aturan hukum tersebut, undang-undang di bidang penyelesaian perselisihan perburuhan juga memberikan wewenang pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikannya. Karena itu terdapat dua instansi yang berwenang yang menyelesaikan yakni Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbedaan kewenangannya adalah :

1. Yang dapat menuntut di depan pengadilan adalah pekerja secara perorangan sedangkan di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah buruh/pekerja secara organisatoris. Pekerja yang terlibat perselisihan secara organisatoris jumlahnya relatif banyak sehingga untuk mempercepat penanganannya dilakukan oleh Pihak Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 2. Sanksi putusan Pengadilan negeri semata-mata sanksi perdata, sedangkan sanksi putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dikenakan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan dan atau denda Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah)
2. Perselisihan Kepentingan (*belangengeschil*)

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Misalnya perselisihan akibat perundingan dalam pembuatan perjanjian perburuhan/KKB yang tidak mencapai titik temu, eksistensi serikat pekerja di perusahaan, mengubah atau memperpanjang KKB yang sedang berlaku.³⁹

Bertolak dari pengertian diatas, para sarjana sepakat bahwa dua jenis perselisihan perburuhan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak

³⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 85.

memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan, ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sementara itu, perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Kemudian, menurut UU No. 22 Tahun 1957 perselisihan hanya bisa terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh saja. Pekerja/buruh secara perorangan tidak bias menjadi pihak yang berselisih, namun dalam praktiknya malah yang sering kali berselisih adalah pengusaha dengan pekerja/buruh perorangan. Oleh karena itu, UU No. 22 Tahun 1957 dirasakan tidak sesuai lagi, lalu dicabut dan diganti dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴⁰

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam hubungan dengan ketenagakerjaan, salah satu perjanjian yang mungkin terjadi ada adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut umumnya memuat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan, yang dalam hal ini pada umumnya diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenskoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUPerdata memberikan pengertian sebagai berikut, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh),

⁴⁰*Ibid*,Hlm 156.

mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴¹

Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (14) memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴² Kemudian dalam Pasal 1 angka (15) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴³

Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu peristiwa dimana pihak yang satu mengikatkan diri pada pihak lainnya, dimana pihak tersebut saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal, dan sebagai akibatnya menimbulkan perikatan bagi keduanya untuk pemenuhan suatu prestasi sebagai objek dari perjanjian tersebut.

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 54 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.

⁴¹ Pasal 1601 a KUHPerduta.

⁴² Pasal 1 angka (14) Undang-undang No.13 Tahun 2003.

⁴³ F.X.Djumaldji, *perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta,2006.

- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3 (tiga) yang mempunyai kekuatan hukum sama, serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. 1 (satu) eksemplar perjanjian kerja waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.⁴⁴

Dalam pasal 1313 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan satu atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁴⁵ Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja terdiri atas 2 yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Menurut pasal 59 ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk

⁴⁴ F.X. Djumadi, *Op.Cit*, hlm 22

⁴⁵ Pasal 1313 KUHPerdara.

pekerjaan yang bersifat tetap⁴⁶, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung kepada cuaca atau kondisi tertentu.

Bila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep.100/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja tidak tertentu, serta harus memenuhi syarat-syarat lain :

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu

⁴⁶ Pasal 59 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003

⁴⁷ Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/Men/IV/2004.

2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu bertentangan dengan ketentuan diatas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁴⁸ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
3. pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁴⁹

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalahpekerja kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah tiga bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Maka dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak membolehkan adanya masa percobaan karena perjanjian kerja untuk waktu tertentu berlangsung

⁴⁸ Djumadi, *Op.Cit.* hlm. 63-64.

⁴⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.70-71.

relatif singkat.⁵⁰ Dalam pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan secara jelas bahwa tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Apabila hal ini dipersyaratkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.⁵¹

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu pengusaha paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku belum berakhir, telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.⁵²

Bila salah satu pihak perjanjian kerja waktu tertentu ingin mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang diperbolehkan dalam pasal 61 ayat 1(satu) Undang-undang No 13 Tahun 2003 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi

⁵⁰ *Ibid.* hlm 70-71.

⁵¹ Agn.B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Petunjuk Peraktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Jakarta, Hlm.8.

⁵² Djumadi, *Op.Cit.*, Hlm 64-65.

kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 Undang-undang No 13 Tahun 2003).

Pihak yang mengakhiri hubungan kerja biasa dari pihak pekerja dan bisa pula dari pihak pengusaha. Ketentuan Pasal 62 Undang-undang No 13 Tahun 2003 itu menentukan pihak yang mana saja (baik pihak pekerja maupun pengusaha), bila ingin mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu sebelum berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja tersebut, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian. Jadi seandainya seorang pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu selama 2 (dua) tahun bila baru bekerja 3 (tiga) bulan dan ingin mengakhiri hubungan kerja tersebut maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 (dua puluh empat) bulan dikurangi 3 bulan masa bekerja, jadi pekerja harus membayar sebanyak 21 (dua puluh satu) bulan gaji kepada pengusaha.

C. Tinjauan Tentang PT. Multindo Auto Finance.

Perkembangan Indonesia yang sangat pesat mendorong para pengusaha untuk mengembangkan usahanya, sehingga bermunculan perusahaan-perusahaan swasta, dan salah satu perusahaan itu adalah PT Multindo Auto Finance yang didirikan pada tahun 1989 dan mulai beroperasi bulan November 1990, pada awalnya perusahaan ini bernama PT. Armada Subentra Finance yang berkantor pusat di Semarang. Dalam perkembangannya dan pada akhirnya pada tanggal 13 Oktober 1998 PT. Armada Subentra Finance ini berubah nama menjadi PT.

Multindo Auto Finance berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No 858/KMK.013/1990 tanggal 1 Agustus 1990 dan Surat keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No KEP-210/KM.10/2012 tanggal 16 Mei 2012, Perusahaan memperoleh izin usaha dalam bidang usaha lembaga pembiayaan yang meliputi pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan kartu kredit.

Sampai saat ini PT.Multindo Auto Finance memiliki cabang-cabang yang tersebar di pulau Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Bali. Perusahaan ini memiliki salah satu Kantor cabang yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambusai No. 320-F, Kel Labuh Baru Timur, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru.

Maksud dan tujuan perusahaan ini adalah menjalankan kegiatan usaha sebagai berikut :

- Bidang Usaha lembaga pembiayaan yang meliputi pembiayaan konsumen , sewa guna usaha dan kartu kredit.
- Memberikan solusi pembiayaan konsumen yang cepat, tepat dan fleksibel bagi masyarakat untuk memiliki mobil (baru dan bekas) baik passenger car maupun commercial car, termasuk pembiayaan angkutan kota.
- Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra usaha.
- Menjaga kredibilitas dan kepercayaan perbankan.

Perusahaan atau badan usaha pada hakikatnya adalah merupakan suatu organisasi. Orang yang dapat diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu sistem kerja tertentu untuk mewujudkan tujuan tertentu pula. Agar tercapai efisiensi kerja dalam mencapai tujuannya, maka perusahaan memerlukan adanya bagian atau struktur perusahaan yang baik.

Dalam usaha penyampaian tujuan perusahaan, seorang pimpinan perlu membuat beberapa keputusan sehingga komponen yang ada di perusahaan bekerja menurut keputusan sehingga komponen yang telah dibuat. Pengambilan keputusan ini akan semakin kompleks lagi jika di hubungkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh beberapa bagian yang ada pada suatu organisasi.

Pada perusahaan besar maupun kecil, wewenang dan tanggung jawab digambarkan dalam sebuah struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan berdasarkan kepada sistem kerja dan prosedur kerja, jadi struktur organisasi harus mampu menunjukkan pembagian kerja dan sekaligus mempermudah sistem dan prosedur kerja.

Struktur organisasi merupakan kerangka antar satuan organisasi yang didalamnya terdapat peranan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Didalam struktur organisasi akan dapat digambarkan secara jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pemimpin perusahaan sampai kepada para bawahan atau karyawan akan terlihat jelas sehingga aktifitas perusahaan berjalan dengan lancar.

Dibawah ini akan diuraikan mengenai struktur PT.Multindo Auto Finance :
Adapun fungsi dan tugas pada masing-masing bagian yang ada pada PT.Multindo Auto Finance Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Manager, berfungsi sebagai pemimpin cabang perusahaan bertugas sebagai berikut :
 - Menyetujui dan menolak rekomendasi permohonan kredit.
 - Memiliki wewenang untuk menandatangani Survey Analisa pemohon (SAP) dan form Aplikasi MO dan menandatangani purchase order.
 - Mengecek ulang Survey Analisa Pemohon (SAP) dan Form Aplikasi MO yang telah dibuat.
2. HRD (Human Resource Departement), mempunyai tugas sebagai berikut :

- Membuat gaji pegawai
 - Proses pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.
 - Perhitungan cuti pegawai
 - Membuat potongan pegawai (Dasanaya Bank, Gaji, dll)
 - Agenda surat masuk-keluar
 - Mengurusi proses rumah sakit
 - Praktek kerja siswa/mahasiswa
 - Membuat form pengajuan cuti
 - Memproses pengajuan cuti
 - Membuat kartu absensi
 - Membuat perhitungan lembur pegawai
 - Membuat daftar gaji pegawai
 - Membuat laporan belanja pegawai
 - Membuat perhitungan untuk makan & transport
 - Membuat rekapitulasi absensi
 - Pengetikan dan distribusi surat.
3. Finance
- Mencatat proses yang berhubungan dengan uang masuk dan keluar
 - Membuat laporan keuangan serta laporan gaji pegawai
 - Mengecek kelengkapan semuadata kredit, dan juga mengecek kelengkapan dokumen dari dealer, melakukan booking dan mengirimkan faxfrom pencairan dana ke finance kantor pusat
 - Mengecek form pencairan dana dan mendaftarkan asuransi atas kendaraan.
 - Membuat laporan keuangan.