

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang berarti dalam memenuhi kebutuhan hidupnya masih sangat membutuhkan orang lain, tanpa itu manusia tidak akan bisa hidup sendiri dan bertahan hidup lama. Oleh karena itu manusia memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja, dalam bekerja manusia masih sangat membutuhkan orang lain untuk berinteraksi satu sama lain agar pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan benar, bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya sehari-hari. Tujuan diadakan perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah untuk saling mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik itu pengusaha maupun para pekerja waktu tertentu dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan kerja.

Pengaturan tentang pekerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Saat seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka pada saat ditandatanganinya surat perjanjian kerja berarti demi hukum telah berlangsung suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh yang terjadi setelah adanya perjanjian atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh).

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja, berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja adalah ada tidaknya perjanjian kerja.<sup>1</sup> Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap.<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha tidak akan selamanya berjalan harmonis karena di suatu saat di tengah-tengah masa kerja sering kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan, Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi para pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.<sup>3</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan

---

<sup>1</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan kajian Teori* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 45.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta:PT Sinar Grafika, 2014), hlm. 48.

<sup>3</sup> Djumiadji FX, *Perjanjian Kerja* (Jakarta : PT Sinar Grafika, 2006), hlm. 44.

kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja.<sup>4</sup> Suatu perjanjian kerja dilandasi dengan adanya kata sepakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Manusia dalam berinteraksi satu dengan yang lainnya akan menimbulkan suatu peristiwa dalam masyarakat, yang akibatnya diatur oleh hukum oleh karena itu disebut sebagai peristiwa hukum. di dalam negara kita semua diatur berdasarkan hukum hal itu konsekuensi dari Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 angka 3 yang berbunyi.<sup>5</sup> “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.

Isi dari pasal Undang-Undang itu adalah semua tindakan atau peristiwa dapat dihukum, jika ada aturan hukum yang mengaturnya. Sehingga dapat diambil dari kesimpulan itu bahwa yang berkuasa di Negara Indonesia ini adalah hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa yang berwenang, bukan dari siapa yang kuat itu berarti yang menang dan benar. Dalam berinteraksi dimasyarakat akan timbul yang namanya suatu peristiwa hukum yang dilakukan antara subjek hukum satu atau lebih dengan subjek hukum satu atau lebih lainnya, peristiwa hukum perjanjian merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normatif atau saling mengikat. Istilah subjek hukum berasal dari terjemahan *rechtssubjek* (belanda) atau *law of subject* (inggris). Pada umumnya *recht subjeck* dapat diartikan sebagai, pendukung hak dan kewajiban subjek.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk

---

<sup>4</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung : Pustaka Setia, 2013), hlm.110.

<sup>5</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Dasar 1945, Lembaran Negara.

<sup>6</sup> Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis* (Jakarta : Sinar Grafika, 2001), hlm. 23.

memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>7</sup> Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana dua pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain, khususnya masuk dalam hukum keperdataan. Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenang-wenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.<sup>8</sup> Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa. “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan upah dalam Undang-undang tersebut sebagian besar haknya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pasal 1 angka 3 dan 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan dalam angka 4 ditentukan bahwa pemberi kerja ialah yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian kerja seperti dikemukakan diatas, maka kesimpulannya adalah bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian yaitu sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : Grafindo Persada, 2014), hlm. 40.

<sup>8</sup> Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum* (Jakarta: Sofimedia, 2011), hlm. 1.

pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.<sup>9</sup>

Hal yang menimbulkan permasalahan yang terjadi yaitu pelanggaran dalam penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Dimana terjadi penyimpangan atau bahkan tidak mengacu mengenai pelaksanaan aturan perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 27 angka 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi. "Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hukum perburuhan ada peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja, didalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga akan terciptanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja dan pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena. Meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, ternyata keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu masih menimbulkan sisi negatif bagi pekerja, yaitu tidak ada kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan kerja kurang, terhambat untuk berserikat dan tidak mendapat kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>9</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 31.

Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kemuliaan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja.

Firman Allah SWT:

إِنَّ الَّذِينَ آمَدُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

*Artinya : Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.<sup>10</sup>*

“Ayat ini menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.”

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

*Artinya : Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.<sup>11</sup>*

“Ayat ini menegaskan bahwa Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, maka Allah akan menyempurnakan dengan memakai ya dan nun (pahala-pahala mereka dan Allah tidak menyukai orang-orang yang aniaya) artinya Allah akan menyiksa mereka.

Bukhari dan Muslim meriwayatkan sebuah hadis bahwa ia akan turun nanti dekat hari kiamat dan akan melaksanakan hukum menurut

---

<sup>10</sup> Al Qur'an Surat Al-Kahfi : 30 dan Terjemahannya, Kementerian Agama Republik Indonesia.

<sup>11</sup> Al Qur'an Surat Al-Imran : 57 dan Terjemahannya, Kementerian Agama Republik Indonesia.

syariat Nabi kita. Ia akan membunuh dajal dan babi dan akan menghancurkan tiang salib dan menghapuskan upeti.

Hal menarik dari putusan tersebut adalah Putusan ini di latarbelakangi karena adanya gugatan yang diajukan oleh penggugat kepada tergugat dengan Nomor Putusan 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg dengan kasus hubungan kerja antara Ary Kusuma Akbar melawan PT Danamon Tbk Sumatera regional 2 cabang Palembang, bahwa Ary Kusuma Akbar bekerja di perusahaan tergugat dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu sebagai *Field Collector Asset Liquidation Unit*, dengan kontrak kerja selama 24 bulan terhitung dari tanggal 06 Agustus 2015 - 05 Agustus 2017 dengan *homebase* dan penugasan di Palembang. Akan tetapi PT Danamon Tbk, Sumatera regional 2 cabang Palembang telah memutuskan hubungan kerja sepihak terhadap Ary Kusuma Akbar tertanggal 01 Maret 2017 yang telah ditandatangani Muhammad Alen dan Hendrizal selaku karyawan yang memiliki jabatan di PT Bank Danamon Tbk, sebelum masa kontrak kerjanya habis dengan alasan yang tidak sesuai yaitu karena Ary Kusuma Akbar tidak pernah hadir untuk absen di unit Betung sesuai laporan Derman Jasana Hasibuan dikarenakan Ary Kusuma Akbar sudah dipindahkan dan bertugas ke wilayah Betung (Musi Banyuasin) tanpa surat kontrak kerja baru. Sedangkan Ary Kusuma Akbar tetap bekerja seperti biasa di unit ALU Palembang sesuai surat perjanjian kontrak kerja awal dengan penugasan di Palembang.

Pihak Kedua menghentikan gaji Ary Kusuma Akbar terhitung pada bulan Maret 2017 dengan memblokir sementara Anjungan Tunai Mandiri dan Rekening Bank Danamon Penggugat. Dan memberitahukan pemberhentian hanya menggunakan surat melalui paket kiriman tanpa ada kejelasan, tanpa dipanggil menghadap ke kantor PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang, tanpa pesangon dan itikad baik lainnya, yang telah melanggar ketentuan undang-undang Ketenagakerjaan

dan mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan serta fasilitas Jamsostek, tetapi hingga sekarang asuransi kesehatan dan BPJS Kesehatan tidak didapatkan oleh Ary Kusuma Akbar walaupun sudah diajukan berulang kali di HRD SDM PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk wilayah Palembang. Sehingga Ary Kusuma Akbar tetap mengikuti BPJS Mandiri dengan membayar sendiri, dikarenakan pekerjaan yang sangat berisiko. Dan Jamsostek/ BPJS Ketenagakerjaan yang katanya sudah didaftarkan sampai sekarang oleh PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang tidak pernah memberikan kartu Jamsostek walaupun sudah dimintakan berulang-ulang. Hal tersebut sudah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Badan penyelenggaraan jaminan sosial.

Pada bulan Maret 2017 Ary Kusuma Akbar secara sepihak telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Ary Kusuma Akbar dengan alasan yang tidak masuk akal dan sangat diskriminatif dikarenakan pihak pertama tidak mengabsen di unit Betung (Musi Banyuasin), sedangkan penugasan Ary Kusuma Akbar sesuai perjanjian kerja waktu tertentu di wilayah kota Palembang dan sekitarnya selama 24 bulan, setelah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa ada kesepakatan melalui *bipartit*, kemudian dilanjutkan *tripartit* oleh Dinas tenaga kerja kota Palembang, ternyata surat kontrak perjanjian kerja waktu tertentu yang salinannya tidak pernah diberikan oleh PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang kepada Ary Kusuma Akbar tidak pernah didaftarkan untuk dicatatkan ke Dinas tenaga kerja kota Palembang, yang disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak sah sesuai ketentuan Pasal 52 angka (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu “Bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan menjadi batal demi hukum.



Sesuai tindakan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Ary Kusuma Akbar, melainkan karena tindakan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang (perusahaan) yang tidak masuk akal dan diskriminatif, di mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian materil dan immateriil yang sangat besar bagi Ary Kusuma Akbar, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Apalagi pada waktu itu Ary Kusuma Akbar sedang mempersiapkan keperluan untuk persalinan istrinya yang membutuhkan banyak dana. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 angka (2), dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 angka (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tindakan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Ary Kusuma Akbar adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial memerintahkan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang membayar sisa upah selama kontrak kerja Ary Kusuma Akbar ini terhitung sejak bulan Maret 2017 sampai dengan bulan Agustus 2017. Ary Kusuma Akbar dengan itikad baik, telah berulang kali berusaha menanyakan haknya sebagai pekerja dengan pihak PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang, tetapi pihak PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang sangat sulit ditemui dan tidak pernah menanggapi dengan baik.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Putusan Pengadilan Negeri Palembang Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak

Putusan Majelis Hakim dalam Pengadilan Negeri Palembang terhadap Ary Kusuma Akbar, S.H sebagai Penggugat Kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak terhadap PT. Bank Danamon sebagai Tergugat yang menjatuhkan Putusannya dengan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima oleh majelis hakim. Berdasarkan latar belakang itulah penyusun tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **"Telaah Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak Terhadap Karyawan Bank Danamon Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah"**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim dalam Putusan Hakim Nomor 53/Pdt-Sus/PHI/2017/PN/Plg Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak ?
2. Bagaimanakah Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak dalam Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN/Plg ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Mengetahui Pertimbangan Hakim Putusan Hakim Nomor 53/Pdt-Sus/PHI/2017/PN/Plg lebih mendalam.
  - b. Mengetahui Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak dalam Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN/Plg.
2. Kegunaan Penelitian
  - a. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah referensi dan literatur dalam dunia kepastakaan dan sebagai sumber

informasi dan ilmu pengetahuan bagi kalangan mahasiswa, serta berbagai kalangan lainnya yang membutuhkan informasi tentang perjanjian kerja waktu tertentu secara sepihak dalam telaah Hukum Ekonomi Syariah.

b. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum acara perdata yang dapat di pakai sebagai suatu acuan terhadap penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

**D. Penelitian Terdahulu**

Untuk membuktikan orisinalitas atau keasliannya bahwa tidak pernah ditulis oleh orang lain dan menghindari penelitian dari objek yang sama atau pengulangan terhadap penelitian yang sama, serta menghindari anggapan adanya plagiasi terhadap karya tulis tertentu, maka perlu diadakan kajian terhadap karya-karya yang ada. Penelitian yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu memang bukan untuk pertama kalinya, sebelumnya sudah ada penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut, diantaranya penelitian yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

### Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini

No	Penulis	Persamaan dalam pembahasan skripsi	Perbedaan dalam pembahasan skripsi
1	Fithriyyati Choliliyya Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013 dengan judul "Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja Di PT. Pesona Cipta Yogyakarta".	Dari Penelitian ini menjelaskan bahwa perusahaan nyatanya belum juga dapat melakukan pekerjaan secara professional walaupun perjanjian kerja waktu tertentu telah dibuat sudah terlihat sempurna namun pada nyatanya, ada beberapa hak pekerja yang tidak dapat mereka penuhi seperti, perjanjian pemotongan upah, dan pemenuhan tunjangan.	Sedangkan Penulis membahas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu secara sepihak dalam putusan hakim, Jenis penelitian <i>library research</i> (penelitian kepustakaan).
2	Moh Hasyim Muhsoni, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang 2009 dengan	Adanya pertentaangan hukum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai hak pekerja terutama masalah upah	Sedangkan Penulis membahas mengenai Tinjauan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam Putusan

	<p>judul  “Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak <i>Outsourcing</i> (Study Perspektif Hukum Islam)”.</p>	<p>dan pesangon serta kekosongan hukum hak jaminan kerja dalam Perspektif Hukum Islam Pertentanagn hukum diselesaikan lewat metode tarjih berdasarkan prinsip keadilan dan kekosongan hukum.</p>	<p>Hakim Jenis penelitian <i>library research</i> (penelitian kepustakaan) yang meggunakan pendekatan kualitatif.</p>
3	<p>Parida Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang 2018 dengan judul “ Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Kerja Kontrak (<i>Outsourcing</i>) Karyawan PT. Xylo Indah Pratama Ogan Komering Ilir”.</p>	<p>Dari Penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan sistem kontrak kerja (<i>outsourcing</i>) yang dirasa lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja /buruh, dimana para pekerja kontrak (<i>outsourcing</i>) merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak tidak adanya jaminan sosial.</p>	<p>Sedangkan Penulis membahas mengenai putusan hakim dalam sistem kontrak kerja . teori yang digunakan adalah teori upah Jenis penelitian <i>library research</i> (penelitian kepustakaan).</p>

Adapun dari ketiga judul penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian yang mengkaji “Telaah Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak Terhadap Karyawan Bank Danamon Tbk Sumatera Regional 2 Cabang Palembang Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lain.<sup>13</sup> Pada intinya penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan hukum sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan sekunder dan bahan hukum tersier. Dalam hal ini penelitian dilakukan untuk membahas telaah kasus hukum utamanya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam putusan Pengadilan Negeri Palembang Nomor 53/Pdt.Sus-PHI 2017/PN/Plg dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

---

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 24.

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer atau data dasar, sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.

Data dalam penulisan ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Dari data sekunder tersebut mencakup tiga bahan hukum, yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer,<sup>14</sup> yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri atas Peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah pembuatan perundang-undangan dan Putusan Hakim. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah sebagai berikut :
  - 1) Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg.
  - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik pada sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Yaitu :
  - 1) Buku-buku ilmiah dibidang hukum
  - 2) Jurnal ilmiah

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 181.

c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan yaitu :

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- 2) Kamus Hukum
- 3) Kamus Ilmiah Populer

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang dimaksudkan untuk memperoleh data dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (*study* kepustakaan).<sup>15</sup> Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literature, hasil penelitian, jurnal ilmiah dan lain sebagainya).

### 4. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh akan digunakan metode analisis normatif merupakan cara menginterpretasikan dan mendiskusikan bahan hasil penelitian berdasarkan pada pengertian hukum, norma hukum, teori-teori hukum serta doktrin yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus.

Analisis dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap yaitu Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg.

## F. Sistematika Pembahasan

---

<sup>15</sup> Peter, Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* ; hlm. 21.



Sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Pada bab pertama, berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

Pada bab kedua, berisi tentang tinjauan pustaka kerangka konseptual yang berhubungan dengan kajian penelitian ini mulai dari pembahasan sampai pada proses dan prosedur yang berhubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, upah, dan sistem upah menurut Hukum Ekonomi Syariah.

Pada bab ketiga, berisi tentang pembahasan dari jawaban rumusan masalah penelitian secara sistematis sesuai dengan tahapan hasil penelitian dan analisis penelitian yang ditunjukkan pada pertimbangan hakim atas putusan hakim nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN/Plg dan pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap perjanjian kerja waktu tertentu secara sepihak atas Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN/Plg.

Pada bab keempat, sebagai penutup. Dalam bab tersebut difokuskan pada kesimpulan dan saran hasil penelitian.