

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak

Setelah penulis memaparkan tentang perjanjian kerja waktu tertentu secara umum dan Hukum Ekonomi Syariah Pada bab sebelumnya. Selanjutnya pada bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian terhadap putusan hakim Nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN/Plg dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Namun sebelum membahas persoalan lebih lanjut penulis akan menceritakan sedikit mengenai kewenangan dalam putusan hakim kewenangan mengadili atau kompetensi yuridis pengadilan adalah untuk menentukan pengadilan mana yang berwenang memeriksa dan memutus suatu perkara, sehingga pengajuan perkara tersebut dapat diterima dan tidak ditolak dengan alasan pengadilan tidak berwenang mengadilinya. Kewenangan mengadili merupakan syarat formil sah nya gugatan, sehingga pengajuan perkara kepada pengadilan yang tidak berwenang mengadilinya menyebabkan gugatan tersebut dapat dianggap salah alamat dan tidak dapat diterima karena tidak sesuai dengan kewenangan absolut atau kewenangan relatif pengadilan.

Kewenangan absolut pengadilan merupakan kewenangan lingkungan peradilan tertentu untuk memeriksa dan memutus suatu perkara berdasarkan jenis perkara yang akan diperiksa dan diputus. Menurut Yahya Harahap, pembagian lingkungan peradilan tersebut merupakan landasan sistem peradilan negara (*statecourtsystem*) di Indonesia yang terpisah berdasarkan yurisdiksi (*separationcourtsystembasedonjurisdiction*).¹Berdasarkan

¹M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2008)

penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman, pembagian itu berdasarkan pada lingkungan kewenangan yang dimiliki masing-masing berdasarkan *diversity jurisdiction*, kewenangan tersebut memberikan kewenangan absolut pada masing-masing lingkungan peradilan sesuai dengan *subjectmatteroff jurisdiction*, sehingga masing-masing lingkungan berwenang mengadili sebatas kasus yang dilimpahkan undang-undang kepadanya.

Kewenangan relatif pengadilan merupakan kewenangan lingkungan peradilan tertentu berdasarkan yurisdiksi wilayahnya, yaitu untuk menjawab pertanyaan “Pengadilan Negeri wilayah mana yang berwenang untuk mengadili suatu perkara”. Dalam hukum acara perdata, menurut pasal 118 angka 1 HIR, yang berwenang mengadili suatu perkara perdata adalah Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat tinggal tergugat (*actorsequitur forum rei*). Mengajukan gugatan pada pengadilan diluar wilayah hukum tempat tinggal tergugat, tidak dibenarkan. Persoalannya adalah, bagaimana jika seorang tergugat memiliki beberapa tempat tinggal yang jelas dan resmi. Dalam hal ini, penggugat dapat mengajukan gugatan ke salah satu Pengadilan Negeri tempat tinggal tergugat tersebut.

Dalam hal suatu perkara memiliki beberapa orang tergugat, dan setiap tergugat tidak tinggal dalam suatu wilayah hukum, maka penggugat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat tinggal salah seorang tergugat. Kepada penggugat diberikan hak opsi, asalkan tergugat terdiri dari beberapa orang dan masing-masing tinggal di daerah hukum Pengadilan Negeri yang berbeda. Jika tergugat terdiri lebih dari satu orang, dimana tergugat yang satu berkedudukan sebagai debitur pokok (*debitur principal*) sedangkan tergugat lain sebagai penjamin (*guarantor*), maka kewenangan relatif Pengadilan Negeri yang mengadili perkara tersebut jatuh pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal debitur pokok tersebut.

Namun jika perkara itu merupakan perkara tuntutan ganti rugi berdasarkan perbuatan melawan hukum pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang sumbernya berasal dari obyek benda tidak bergerak, maka tetap berlaku asas *actorsequitur forum rei* (benda tidak bergerak itu merupakan sumber perkara dan bukan objek perkara. Hal ini, berdasarkan asas kebebasan berkontrak, bisa saja dimasukkan sebagai klausul perjanjian, Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pada dasarnya, perjanjian kerja waktu tertentu mengatur hubungan pekerja dengan perusahaan atau pengusaha yang terdiri dari faktor jabatan, gaji, tunjangan, fasilitas dan hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Sedangkan di dalam pokok perkara dalam putusan Hakim Nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN/Plg.

Penulis akan memaparkan pendapat sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo dan Mr. Pilto dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang ada dalam putusan secara proporsional, yaitu yuridis (kepastian hukum), sosiologis (kemanfaatan), dan filosofis (keadilan).

1. Unsur Yuridis (Kepastian Hukum)

Pertimbangan yuridis adalah pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada di dalam persidangan dan oleh undang-undang telah ditetapkan sebagai hal yang harus dimuat dalam putusan pertimbangan hakim yang bersifat yuridis akan diuraikan sebagai berikut :

a) Duduk Perkara

Berdasarkan duduk perkara dalam putusan hakim nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg dalam 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 (Nomor R.0340/SPK-HRBP-0109/0815) 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. Yang kemudian ditanyakan oleh Ary Kusuma Akbar ke pihak PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang yang menjawab tanpa kejelasan. Bahwa sesuai isi perjanjian kerja waktu tertentu

antara Ary Kusuma Akbar dengan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang bahwa Ary Kusuma Akbar bekerja mendapatkan upah pokok Rp.2.100.000,- perbulan (tanpa ada upah lainnya) melalui Anjungan Tunai Mandiri Bank Danamon dengan pembayaran terakhir bulan Februari 2017 sebesar Rp.2.200.000,- (Dua juta dua ratus ribu rupiah) dan 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.

Mengenai tugas pokok yang diberikan oleh Ary Kusuma Akbar kepada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang sesuai perjanjian kerja waktu tertentu penugasan di unit ALU PT. Bank Danamon Indonesia wilayah kota Palembang dan sekitarnya dan bertugas mengunjungi debitur bermasalah supaya ada solusi dalam pembayaran hutang kepada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk terhadap aset yang pernah dijaminkan debitur tersebut. Dan klien kami bekerja dengan sangat baik, meskipun berisiko nyawanya terancam dan dikarenakan ditemui ketidakcocokan data antara debitur dan perusahaan tanpa pernah mengambil cuti selama bekerja. Bahwa 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.

Dengan demikian hasil dari analisa putusan tersebut dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian Ary Kusuma Akbar adalah karyawan tetap, oleh karena tindakan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Ary Kusuma Akbar secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif tersebut, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur tentang pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 - 155 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tindakan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang yang melakukan pemutusan hubungan kerja

secara sepihak terhadap Ary Kusuma Akbar tanpa minta izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum, oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Ary Kusuma Akbar sebagaimana disebutkan dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit tidak ada kesepakatan dan melalui tripartit (mediasi) dengan anjuran Nomor 560/190/Disnaker/2017, tidak adanya itikad baik dari pihak PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Regional 2 Palembang terhadap Ary Kusuma Akbar dengan tidak menanggapi anjuran yang dikeluarkan oleh pihak Dinas tenaga kerja kota Palembang dengan tidak menjawab anjuran tersebut sedikitpun. Sebagaimana Dinas tenaga kerja menganjurkan agar pihak PT. Danamon Indonesia, Tbk segera membuat surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu atas nama Ary Kusuma Akbar, SH (dalam hal ini Ary Kusuma Akbar dan segera memperkerjakan kembali pekerja tersebut (foto copy terlampir).

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.

Karena 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 sebesar Rp 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah) per bulan dengan rincian sebagai berikut: 6 bulan x Gaji perbulan Rp 2.200.000,- = Rp 13.200.000,- (tiga belas juta dua ratus ribu rupiah); beserta uang kompensasi lainnya sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Ary Kusuma Akbar dengan itikad baik, telah berulang kali berusaha menanyakannya 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.²

² Putusan Pengadilan Negeri Palembang Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak

b) Kewenangan Absolut Pengadilan

Mengenai Kewenangan Absolut Pengadilan, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Tidak Berwenang Memeriksa dan Mengadili Perkara *a quo*.

Bahwa Tergugat dan Turut Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat sebagaimana tersebut dalam gugatan *a quo*, kecuali dalam hal tertentu yang diakui kebenarannya menurut hukum. Ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini.

Pasal 118 angka 4 HIR., menentukan sebagai berikut, Bila dengan surat syah dipilih dan ditentukan suatu tempat berkedudukan, maka Penggugat, jika ia suka, dapat memasukan surat gugat itu kepada Ketua pengadilan negeri dalam daerah hukum siapa terletak tempat kedudukan yang dipilih itu. Bahwa hubungan kerja Penggugat dan Turut Tergugat/ Tergugat adalah didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu Nomor R.0340/SPK-HRBP0109/0815 tanggal 5 Agustus 2015 dimana berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu tersebut antara Penggugat dan Turut Tergugat telah terjalin hubungan kerja bertimbal balik antara Tergugat selaku Perusahaan (Pemberi Kerja) dengan Penggugat sebagai Pekerja dengan masing-masing hak dan kewajibannya.

Bahwa dalam ketentuan Pasal 11 angka (11.5) perjanjian kerja waktu tertentu dengan tegas menentukan pada intinya bahwa dalam melaksanakan perjanjian ini dan segala akibat hukumnya kedua belah pihak sepakat memilih tempat kedudukan hukum (domisili) yang

tetap dan seumumnya di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Bahwa dengan demikian maka berdasarkan pada ketentuan Pasal 11 angka (11.5) perjanjian kerja waktu tertentu, dalam hal terjadi perselisihan di antara Penggugat dan Turut Tergugat terkait dengan pelaksanaan hak dan kewajiban berdasar pada perjanjian kerja waktu tertentu, maka Penggugat dan Turut Tergugat telah saling sepakat dan setuju untuk memilih Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sebagai tempat kediaman hukum yang tetap untuk penyelesaian perselisihan tersebut. Oleh karenanya seyogyanya maka Majelis Hakim yang terhormat Perkara Nomor 53/Pdt.Sus/PHI/2017/PN.Plg. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan dirinya tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perkara *a quo*

Dengan demikian bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dan disepakati oleh Penggugat dan Turut Tergugat merupakan dokumen hukum yang sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak sesuai ketentuan Pasal 1320 *juncto* Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

c) Keterangan Gugatan Penggugat

Gugatan Penggugat salah Alamat (“*Error in Persona*”)

- 1) Penggugat telah salah menetapkan dan menentukan Tergugat sebagai pihak dalam gugatan perkara *a quo*, yang menyebabkan gugatan Penggugat menjadi cacat formal.
- 2) Bahwa Tergugat bukan merupakan lembaga atau badan hukum sebagaimana Penggugat maksud dalam gugatan perkara *a quo*. Tidak ada dan tidak tercatat dalam registrasi pada daftar badan hukum nasional badan hukum yang bernama PT. Bank Danamon

Indonesia, Tbk Sumatera Regional 2 Cabang Palembang yang beralamat Jalan Jenderal Sudirman Nomor 440 (Depan Pasar Cinde) Palembang.

- 3) Bahwa yang tercatat sebagai badan hukum pada daftar badan hukum nasional pada instansi yang berwenang adalah PT. Bank Danamon Indonesia Tbk., berkedudukan di Jakarta dan beralamat di Gedung Menara Bank Danamon, Jalan HR. Rasuna Said Kav. C.10, Karet Setiabudi, Jakarta Selatan 1292.
- 4) Bahwa berdasarkan PKWT Penggugat mengadakan hubungan hukum berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Turut Tergugat, PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. (bukan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Sumatera Regional 2 Cabang Palembang yang beralamat Jalan Jendral Sudirman Nomor 440 (Depan Pasar Cinde) Palembang) selaku Pihak Pertama/ Perusahaan dengan Ary Kusuma Akbar, Penggugat selaku Pihak Kedua.
- 5) Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut jelas dan nyata bahwa Penggugat telah salah menetapkan Tergugat sebagai pihak dalam gugatan perkara *a quo*, karenanya patut dan wajar apabila Turut Tergugat dan Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

Berdasarkan hal-hal terurai di atas, maka bersama ini Turut Tergugat dan Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa dan mengadili gugatan perkara *a quo*, sudilah berkenan mempertimbangkan eksepsi Turut Tergugat dan Tergugat, untuk selanjutnya memberikan putusan hukum sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Turut Tergugat dan Tergugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perkara *a quo*
3. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*)
4. Menetapkan biaya perkara menurut hukum.

Demikian Jawaban Turut Tergugat dan Tergugat untuk eksepsi, namun apabila Majelis Hakim memeriksa gugatan perkara berpendapat lain maka perkenankanlah bersama ini Turut Tergugat dan Tergugat menyampaikan Jawaban, Tanggapan, Bantahan dan permohonannya atas gugatan Penggugat untuk Pokok Perkara sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Turut Tergugat dan Tergugat mohon terlebih dahulu agar segala sesuatu yang tersebut dan terurai dalam bagian eksepsi untuk Jawaban di atas, secara *mutatis mutandis* sebagai bagian yang tidak terpisahkan sebagai Jawaban Turut Tergugat dan Tergugat untuk Pokok Perkara.
2. Bahwa Turut Tergugat dan Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil, argumentasi, dan alasan-alasan Penggugat maupun permohonan-permohonan Penggugat yang tersebut dalam gugatan perkara *a quo* kecuali dalam hal-hal tertentu yang diakui kebenarannya menurut hukum.
3. Bahwa perkenankan terlebih dahulu Turut Tergugat dan Tergugat menyampaikan beberapa fakta hukum sebagai berikut :

- 1) Bahwa Turut Tergugat merupakan perusahaan publik yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia dengan jaringan kantor cabang yang tersebar luas di setiap provinsi di Indonesia yang selalu berusaha untuk mengembangkan organisasi dan kegiatan bisnisnya guna mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu setiap pegawai wajib untuk mematuhi segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik peraturan negara maupun peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa terkecuali, menjunjung kode etik perusahaan, setiap pegawai juga wajib menunjukkan kinerja yang tinggi, menjunjung profesionalisme, disiplin sesuai nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.
- 2) Bahwa Turut Tergugat dengan Serikat Pekerja Danamon telah membuat dan menandatangani serta melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) Periode 1 Agustus 2011 – 31 Juli 2013, yang telah diperpanjang masa berlakunya sesuai Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 10/PHIJSK-PKKA/PKB/I/2013 tentang Pendaftaran Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara Bank Danamon dan Serikat Pekerja Danamon. PKB berlaku sah dan mengikat bagi kedua belah pihak.
- 3) Sebagaimana telah dinyatakan bahwa antara Penggugat dan Turut Tergugat telah membuat, menandatangani dan melaksanakan PKWT tertanggal 5 Agustus 2015 No. R.0340/SPK-HRBP-0109/0815 sebagai dasar pelaksanaan hubungan kerja yang mengatur segala hak dan kewajiban bertimbal balik di antara Penggugat selaku Pihak Kedua dan Turut Tergugat selaku Perusahaan/ Pihak Pertama. PKWT yang

dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Turut Tergugat adalah sah dan berlaku mengikat sesuai ketentuan Pasal 1320 *juncto* Pasal 1338 KUHPerdara.

4. Harus ditolak dan dikesampingkan dalil dan argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut dalam butir 1 posita gugatan perkara *a quo*, oleh karena dalil dan argumentasi Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar. Turut Tergugat dan atau Tergugat tidak pernah melakukan pemblokiran ATM (*Automatic Teller Machine*) sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat. Tidak terdapat atau tidak dikenal istilah pemblokiran ATM dalam transaksional perbankan. Pun, seandainya kata benar – *quod non*, terdapat pemblokiran ATM sebagaimana dalil dan pengertian Penggugat hal tersebut pun seharusnya dilakukan oleh Pemilik Rekening bukan oleh bank. Pemblokiran rekening beserta media transaksinya seperti ATM merupakan hak dari pemilik rekening. Bahwa berdasarkan dalil dan pengertian Penggugat tersebut jelas membuktikan Penggugat tidak memahami mengenai transaksional perbankan, yang mana Penggugat sebagai Pekerja di bidang jasa perbankan seharusnya memahami dan mengetahui hal tersebut. Untuk itu Turut Tergugat dan Tergugat men-someer Penggugat untuk membuktikan dalil dan argumentasinya tersebut sesuai ketentuan Pasal 163 HIR.
5. Turut Tergugat dan Tergugat menolak dengan tegas dalil dan argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut butir 1 posita gugatan perkara *a quo*. Bahwa sebagaimana yang diakui Penggugat dalam gugatan perkara *a quo* atas PKWT, bahwa PKWT yang telah dibuat, ditandatangani dan dilaksanakan oleh Turut Tergugat dan Penggugat adalah sah dan memiliki kekuatan berlaku mengikat. Para Pihak (Penggugat dan Turut Tergugat)

terikat pada hubungan hukum hak dan kewajiban bertimbal balik masing-masing dalam pelaksanaan hubungan kerja.

6. Bahwa berdasar pada PKWT Penggugat mengadakan hubungan hukum berupa hubungan kerja dengan Turut Tergugat untuk jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan terhitung sejak tanggal 6 Agustus 2015 sampai dengan tanggal 5 Agustus 2017, dengan jabatan sebagai *Field Collector ALU* (“FC. ALU”), dengan home base dan kota penugasan di Palembang, dengan gaji perbulannya sebesar Rp. 2.100.000 (dua juta seratus ribu rupiah) secara *gross*. Bahwa berdasar pada ketentuan Pasal 5 PKWT tentang Tugas dan Kewajiban, Penggugat telah menyatakan untuk tunduk dan patuh serta bersedia melaksanakan tugas dan kewajibannya kepada Turut Tergugat terkait dengan Tugas dan kewajibannya sebagai FC. Alu pada Turut Tergugat. Berdasar pada ketentuan Pasal 5.1 PKWT, “Pihak Kedua *in casu* Penggugat sesuai dengan kebijakan Perusahaan, wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berhubungan dan untuk kepentingan Perusahaan sesuai jabatannya”. Kemudian berdasar ketentuan Pasal 5.2.3 PKWT ditegaskan bahwa Pihak Kedua *in casu* Penggugat selama berlakunya PKWT wajib “Selalu menyesuaikan diri dan tunduk pada peraturan-peraturan yang berlaku di Perusahaan, serta ketentuan-ketentuan perbankan dan peraturan-peraturan lainnya yang ditetapkan pemerintah”. Selanjutnya berdasar pada ketentuan Pasal 5.5. PKWT Penggugat secara tegas menyatakan “bersedia untuk ditempatkan di kota lain maupun Unit lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan”.
7. Bahwa sehubungan dengan adanya reposisi dan refokus pada kebijakan bisnis Mikro Banking Turut Tergugat pada periode November – Desember 2016, Turut Tergugat melakukan rotasi/

- perubahan posisi pada beberapa fungsi kerja termasuk fungsi kerja FC. ALU dalam hal ini juga termasuk Penggugat sebagai FC. ALU. Terkait dengan adanya reposisi dan refokus pada aktifitas bisnis Turut Tergugat tersebut Penggugat terhitung sejak tanggal 31 Januari 2017 yang semula ditempatkan pada *Asset Liquidation Unit* SEMM Sumatera 2 Palembang berubah menjadi ditempatkan pada Field Collector Asset Liquidation Unit Ps. Betung Palembang.
8. Bahwa sejak adanya perubahan penempatan posisi Penggugat sebagai *Field Collector Asset Liquidation Unit* Ps. Betung Palembang tersebut, Penggugat tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana seharusnya. Penggugat juga tidak pernah hadir masuk untuk bekerja pada kantor Turut Tergugat/ Tergugat di unit Pasar Betung Palembang sesuai tempat penugasannya. Atas ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja tersebut, kemudian Turut Tergugat/Tergugat menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan I tertanggal 2 Februari 2017 No. R.01/02643/DSPBTG/0217 yang ditujukan ke alamat tempat tinggal Penggugat, yaitu agar Penggugat masuk bekerja di Kantor Unit DSP Psr. Betung pada hari Senin, 6 Februari 2017.
 9. Bahwa oleh karena Penggugat tidak hadir masuk bekerja pada Senin, 6 Februari 2017 sesuai surat Panggilan I maka selanjutnya Turut Tergugat/ Tergugat kembali menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan II tertanggal 7 Februari 2017 No. R.02/02643/DSPBTG/0217, yaitu agar Penggugat masuk untuk bekerja pada hari Jumat, 11 Februari 2017 di Kantor Unit DSP Psr. Betung.
 10. Bahwa Penggugat ternyata kembali tidak hadir masuk bekerja di Kantor unit DSP Psr. Betung, maka Turut Tergugat/ Tergugat kembali menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan III/

Terakhir tertanggal 10 Februari 2017 No. 03/02643/DSPBTG/0217, yaitu agar Penggugat masuk bekerja pada hari Rabu, 15 Februari 2017 di Kantor Unit DSP Psr. Betung.

11. Bahwa kendatipun surat Panggilan III telah diterbitkan dan dikirimkan kepada Penggugat, namun Penggugat tetap tidak masuk untuk bekerja di Kantor Unit DSP Psr. Betung, untuk itu Turut Tergugat/ Tergugat kembali menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan IV tertanggal 20 Februari 2017 No. R.04/02643/DSPBTG/0217, yaitu agar Penggugat hadir masuk bekerja di Kantor Unit DSP Psr. Betung pada hari Jumat, 24 Februari 2017.
12. Bahwa meskipun surat Panggilan untuk bekerja telah diterbitkan dan dikirimkan secara patut dan sah kepada Penggugat, namun Penggugat tetap tidak masuk bekerja sebagaimana mestinya. Untuk itu atas dasar itikad baik dan sebagai bentuk tanggung jawab Turut Tergugat/ Tergugat sebagai Perusahaan pemberi kerja maka dengan merujuk pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), Turut Tergugat/ Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) terhadap Penggugat karena alasan mangkir terhitung sejak tanggal 1 Maret 2017 sesuai surat tertanggal 27 Februari 2017 No. R.1071/HR-R9/0217. Adapun ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “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”.

13. Turut Tergugat dan Tergugat menolak dengan tegas dalil argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut dalam posita butir 2 gugatan perkara *a quo*. Bahwa kepesertaan Penggugat pada BPJS Kesehatan belum dapat didaftarkan dikarenakan Penggugat masih terdaftar statusnya sebagai peserta mandiri dan Penggugat terinformasi belum melengkapi bukti pelunasan tunggakan iuran sampai dengan bulan Januari 2017 atas kepesertaannya tersebut pada BPJS.
14. Harus ditolak dan dikesampingkan dalil argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut butir 5, butir 6 dan butir 7 posita gugatan perkara *a quo* oleh karena dalil dan argumentasi Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar.
15. Bahwa PHK terhadap Penggugat dilakukan atas dasar ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 49 huruf (g) PKB Periode 1 Agustus 2011 – 31 Juli 2013, yang telah diperpanjang masa berlakunya sesuai Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 10/PHIJSK-PKKA/PKB/I/2013 tentang Pendaftaran Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara Bank Danamon dan Serikat Pekerja Danamon Bank Danamon dan Serikat pekerja Periode karena alasan Penggugat mangkir, bukan karena alasan tidak mengabsen di Unit Betung sebagaimana argumentasi Penggugat. Bahwa PHK atas diri Penggugat telah dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan perundangan yang berlaku, karenanya PHK atas diri Penggugat adalah sah, tidak diskriminatif sebagaimana yang ditafsirkan oleh Penggugat.
16. Bahwa PKWT yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Turut Tergugat adalah sah dan memiliki kekuatan berlaku mengikat menurut hukum. PKWT yang menjadi dasar pelaksanaan

hubungan kerja antara Penggugat dan Turut Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. PKWT yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Turut Tergugat tidak melanggar satupun ketentuan perundang-undangan yang berlaku, karenanya PKWT harus dinyatakan sah dan memiliki kekuatan hukum berlaku. Bahwa Penggugat telah memahami benar PKWT yang mana terbukti dari dengan telah ditandatangani PKWT oleh Penggugat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan. Oleh karenanya sudah sepatutnya Penggugat tidak mengingkari PKWT tersebut, dan sudah seharusnya Penggugat terikat pada PKWT melaksanakan segala kewajibannya, tidak hanya sekedar menuntut hak.

17. Bahwa PHK yang dilakukan terhadap diri Penggugat dilakukan sudah sesuai prosedur dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, karenanya PHK atas diri Penggugat adalah sah dan memiliki kekuatan hukum berlaku. Bahwa berdasarkan amanat ketentuan Pasal 168 ayat (1) juncto ketentuan Pasal 162 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sehingga oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja karena Mangkir yang dilakukan Turut Tergugat/Tergugat terhadap Penggugat dapat dilakukan tanpa perlu adanya Penetapan dari Pengadilan Hubungan industrial.
18. Bahwa Turut Tergugat dan Tergugat menolak dengan tegas dalil argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut butir 9 posita gugatan perkara *a quo*, oleh karena dalil dan argumentasi Penggugat tersebut tidak berdasar.

19. Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut di atas terbukti senyatanya bahwa PHK atas diri Penggugat adalah dilakukan atas dasar Mangkir telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian karenanya Penggugat tidak berhak atas Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Bahwa dengan merujuk pada ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Penggugat secara hukum berhak atas (i). Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dan (ii). Uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
20. Bahwa harus ditolak dan dikesampingkan dalil argumentasi serta tuntutan Penggugat sebagaimana tersebut butir 10 posita gugatan perkara *a quo*. Bahwa PHK yang dilakukan Turut Tergugat/ Tergugat terhadap diri Penggugat adalah sah sesuai dengan prosedur dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa PHK yang dilakukan Turut Tergugat/ Tergugat terhadap diri Penggugat adalah didasarkan pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) juncto ketentuan Pasal 162 ayat (4) UU Ketenagakerjaan juncto ketentuan Pasal 49 huruf (g) PKB Periode 1 Agustus 2011 – 31 Juli 2013 juncto ketentuan Pasal 9 ayat (9.2.2) PKWT.
21. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Turut Tergugat/ Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, oleh karenanya tuntutan hak Penggugat sebagaimana tercantum dalam Permohonan Putusan Sela haruslah ditolak dan dikesampingkan. Demikian pula halnya mengenai tuntutan Penggugat atas pembayaran BPJS, karena kepesertaan Penggugat pada BPJS merupakan kepesertaan mandiri maka selayaknya

tuntutan Penggugat atas pembayaran hak BPJS diajukan dan ditujukan kepada BPJS sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku.

22. Harus ditolak dan dikesampingkan tuntutan ganti rugi immateriil yang dimintakan Penggugat sebagaimana tersebut dalam petitum butir 8 gugatan perkara *a quo*, karena selain tidak berdasar dengan adanya tuntutan immateriil tersebut semakin menguatkan fakta bahwa seharusnya gugatan perkara *a quo* diajukan kepada peradilan negeri dalam lingkungan peradilan umum, bukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
23. Demikian pula halnya tuntutan *dwangsom* dan tuntutan serta merta sebagaimana tuntutan Penggugat pada butir 9 dan butir 10 petitum gugatan perkara *a quo*, tuntutan tersebut harus ditolak dan dikesampingkan, oleh karena selain tidak berdasar tuntutan serta merta harus sejalan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1971 tanggal 17 Mei 1971, yaitu harus memenuhi persyaratan diantaranya :
 - Ada akta otentik yang menurut undang-undang memiliki kekuatan pembuktian
 - Ada putusan hukum yang sudah memiliki kekuatan pasti (*in kracht van gewijsde*) sebelumnya yang memiliki hubungan dengan gugatan yang diajukan
 - Ada gugatan provisionil yang dikabulkan
 - Diajukan dalam sengketa mengenai kepemilikan (*bezitrecht*).
24. Turut Tergugat dan Tergugat menolak gugatan Penggugat yang lain dan selebihnya yang tersebut dalam gugatan perkara *a quo* meskipun tidak ditanggapi secara satu persatu dalam Jawaban Turut Tergugat dan Tergugat.

Dengan demikian hasil dari analisa gugatan penggugat adalah sejak adanya perubahan penempatan posisi Penggugat sebagai *Field Collector Asset Liquidation Unit* Ps. Betung Palembang tersebut, Penggugat tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana seharusnya. Penggugat juga tidak pernah hadir masuk untuk bekerja pada kantor Turut Tergugat/ Tergugat di unit Pasar Betung Palembang sesuai tempat penugasannya, semestinya penggugat memiliki tanggung jawab hak dan kewajiban dalam pekerjaan itu sejak awal perjanjian kerja.

pihak penggugat telah salah menetapkan tergugat sebagai pihak dalam gugatan perkara yang menyebabkan gugatan menjadi cacat formal dan di tolak oleh majelis hakim. Harus ditolak dan dikesampingkan dalil dan argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut dalam butir 1 posita gugatan perkara *a quo*, oleh karena dalil dan argumentasi Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar. Turut Tergugat dan atau Tergugat tidak pernah melakukan pemblokiran ATM (*Automatic Teller Machine*) sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat

Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut di atas terbukti senyatanya bahwa PHK atas diri Penggugat adalah dilakukan atas dasar Mangkir telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta PHK atas diri Penggugat telah dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan perundangan yang berlaku, karenanya PHK atas diri Penggugat adalah sah, tidak diskriminatif sebagaimana yang ditafsirkan oleh Penggugat.

d) Pembuktian

Bukti Penggugat

- 1) Fotokopi dari perjanjian kerja waktu tertentu Nomor R.0340/SPKHRBP-0109/081 tanggal 05 Agustus 2016

- 2) Fotokopi dari Lampiran A Ketentuan pokok perjanjian kerja waktu tertentu Nomor R.0340/SPK-HBRP-0109/08
- 3) Fotokopi dari Surat pemberitahuan dari Danamon Nomor R/1071/HR-R9/0217 tanggal 27 Pebruari 2017
- 4) Fotokopi dari Bukti pembayaran BPJS Kesehatan secara mandiri
- 5) Fotokopi dari Surat Tugas ST Nomor 21/ALU-PLB/09/16 September 2016
- 6) Fotokopi dari Surat anjuran dari Dinas Ketenaga kerjaan Kota Palembang Nomor : 560/190/Disnaker/2012 tertanggal 06 Mei 2017
- 7) Fotokopi dari Risalah Penyelesaian Hubungan Perindustrian PT. Bank Danamon dengan Ary Kusuma Akbar,SH, dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Bukti Tergugat dan Turut Tergugat

- 1) Fotokopi dari Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor R.0340/SPK-HRBP-0109/0815 tanggal 5 Agustus 2015
- 2) Fotokopi Surat Panggilan I tertanggal 2 Februari 2017, Nomor R.01/02643/DSPBTG/0217 berikut bukti pengiriman surat ke alamat tempat tinggal penggugat
- 3) Fotokopi Surat Panggilan II tertanggal 7 Februari 2017, Nomor R.02/02643/DSPBTG/0217 berikut bukti pengiriman surat ke alamat tempat tinggal penggugat
- 4) Fotokopi Surat Panggilan III tertanggal 10 Februari 2017, Nomor R.03/02643/DSPBTG/0217 berikut bukti pengiriman surat ke alamat tempat tinggal penggugat
- 5) Fotokopi Surat Panggilan IV tertanggal 20 Februari 2017, Nomor R.04/02643/DSPBTG/0217 berikut bukti pengiriman surat ke alamat tempat tinggal penggugat

- 6) Fotokopi Surat Pemberitahuan tertanggal 27 Februari 2017, Nomor R.1071/HR-R9/0217/DSPBTG/0217 berikut bukti pengiriman surat ke alamat tempat tinggal penggugat
- 7) Fotokopi Peraturan Perusahaan yang berupa standar operasi prosedur (SOP) Employee Connection PT.Bank Danamon Indonesia,Tbk, tentang Time Management Nomor B.2558/HR.KP/0909 tanggal 01 September 2009 dan momerendum human resources PT,Bank Danamon Tbk, kantor pusat Nomor B.031 HR, Reengineering tanggal 07 Juni 2004 perihal Daftar Hadir Pegawai Bank Danamon
- 8) Fotokopi Hasil cetak dari cuplikan daftar kehadiran penggugat bulan Desember 2016 dan Januari 2017 dalam aplikasi sistem kepegawaian PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk,8A&8B
- 9) Fotokopi Hasil cetak dari surat elektronik (e-mail) BPJS Kesehatan Kepala staff Turut Tergugat tanggal 05 Oktober 2017,mengenai cek kepesertaan atas nama Penggugat
- 10) Fotokopi asli surat dari BPJS Kesehatan Indonesia Kantor Cabang Jakarta Selatan Nomor 648/1V.10/1017 tanggal 12 Oktober 2017, mengenai Data Pembayaran iuran peserta JKN-KIS atas nama Ary Kusuma
- 11) Fotokopi hasil cetak system daftar Penghasilan Pegawai atas nama Ary Kusuma Akbar periode 23 Februari 2017
- 12) Fotokopi Berita acara Rapat umum pemegang saham luar biasa PT.Bank Dananamon Indonesia,Tbk, akta Nomor 08 tanggal 12 April 2017, dibuat dihadapan P.Sutrisno A Tampubolon, Notaris di Jakarta.
- 13) Fotokopi Surat keterangan domisili Perusahaan PT.Bank Dananamon Indonesia,Tbk,yang diterbitkan oleh Unit Pelaksana

Pelayanan Terpadu satu pintu Kelurahan Karet Kecamatan Setiabudi Kota Jakarta Selatan, diberi tanda T&TT-13

- 14) Fotokopi Perjanjian kerja bersama (PKB) Periode 1 Agustus 2011-31 Juli 2013, yang telah diperpanjang masa berlakunya berdasarkan keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep.10/PHIJSK.PKKAD/PKD/1/2013 tanggal 17 Januari 2013 tentang pendaftaran perpanjangan perjanjian kerja bersama antara Bank Danamon dan serikat pekerja Danamon
- 15) Fotokopi Formulir lamaran kerja atas nama Ary Kusuma Akbar tertanggal 05 Agustus 2015, yang dibuat dan ditanda tangani sendiri oleh Penggugat

e) Menyebabkan Tidak Berhak Atas Uang Pesangon/Upah

Menimbang, Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut di atas terbukti senyatanya bahwa PHK atas diri Penggugat adalah dilakukan atas dasar Mangkir telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku Pasal 168 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian unsur ini telah terpenuhi karenanya Penggugat tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang Bahwa dengan merujuk pada ketentuan Pasal 168 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Penggugat secara hukum berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan demikian alasan yang menyebabkan tidak adanya upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut dikarenakan mangkir di dalam ketentuan yang berlaku dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati di awal perjanjian.

f) Keterangan Saksi

Tergugat dan Turut Tergugat juga telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yaitu Nesti Melan Dewi telah didengar keterangannya dipersidangan dibawah sumpah sesuai Agama dan Kepercayaannya, selanjutnya menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT Bank Danamon Indonesia setelah tanggal 1 Januari 2017
- Bahwa saksi sejak tahun 2017 menjabat dikantor cabang kenten
- Bahwa fungsi kerja saksi adalah mengelola bisnis, sumber daya dan memonitornya
- Bahwa saksi bekerja untuk cabang Kenten saja
- Bahwa ada 15 orang bawahan bagian penagihan yang kesemuanya di atur oleh saksi
- Bahwa hasil kinerja depkolektor dilaporkan setiap sore kepada saksi
- Bahwa saksi bertanggung jawab proses dan hasil para karyawan dibawah saksi
- Bahwa Kehadiran dimonitor oleh absensi, untuk mengawasi terhadap seluruh karyawan
- Bahwa ada 3 fungsi mengelola bisnis yaitu operasional, koleksen, dan kredit

- Bahwa saksi mutasi tugas berdasarkan dengan surat SPJB(Surat Pemberitahuan Penugasan Jabatan)
- Bahwa setahu saksi, sejak Januari-Februari 2017, sudah dibawa, Cabang semua,sudah tidak ada lagi Divisi Cabang semua masuk ke Cabang
- Bahwa setiap karyawan diberikan bpjs melalui proses setelah bekerja
- Bahwa untuk absensi kita punya absen EC dan mempunyai paswod masing masing
- Bahwa data absen ada di HRD, ada yang mengatur harian di input ada yang harian ada yang bulanan, langsung karyawan itu sendiri
- Bahwa sudah tidak ada lagi devisi ALU sudah di alokasikan ke Cabang, semua dibawah BM
- Bahwa saksi tidak mengetahui masalah Penggugat
- Bahwa yang menandatangani perjanjian hubungan kerja adalah bagian SDM yaitu HRD
- Bahwa masalah penempatan karyawan bersedia ditempatkan dimana saja sudah di atur dalam pasal perjanjian kerja
- Bahwa setiap mutasi karyawan diterbitkan surat SSPJI.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat, pihak Tergugat dan Turut Tergugat mengajukan eksepsi, selengkapny telah diuraikan di bagian duduk perkara

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tentang kewenangan mengadili (kompetensi absolut) telah dipertimbangkan dan diputus dalam Putusan Sela yang amarnya adalah sebagai berikut :

MENGADILI

1. Menolak eksepsi Absolut Tergugat pada butir I (satu) tersebut
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*
3. Memerintahkan pemeriksaan perkara ini dilanjutkan
4. Menanggihkan tentang biaya perkara sampai dengan putusan akhir

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat dan Turut Tergugat dalam jawabannya selain telah mengajukan eksepsi tentang kewenangan mengadili (kompetensi Absolut) juga mengajukan eksepsi tentang salah alamat (*error in persona*).

Menimbang bahwa dalam dalil eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat dalam hal ini PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Sumatera Regional 2 Cabang Palembang yang beralamat Jalan Jenderal Sudirman Nomor 440 (Depan Pasar Cinde) Palembang bukan merupakan lembaga/badan hukum sebagaimana yang Penggugat maksud dalam gugatan perkara *a quo*, karena tidak ada dan tidak tercatat dalam registrasi pada daftar badan hukum nasional, badan hukum yang tercatat dan terdaftar pada instansi yang berwenang adalah PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.,berkedudukan di Gedung Menara Bank Danamon, Jalan HR. Rasuna Said Kav. C.10, Karet Setiabudi, Jakarta Selatan

Menimbang bahwa setelah memperhatikan dalil replik Penggugat dan dalil eksepsi Tergugat serta Turut Tergugat, menurut pendapat Majelis Hakim bahwa pada substansinya gugatan Penggugat di tujukan kepada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk sebagai badan hukum yang melakukan hubungan kerja dengan Penggugat, adapun berkaitan dengan terdapat dua alamat yang berbeda, hal itu hanya menunjukkan alamat cabang yang berkedudukan di Palembang dan alamat kantor pusat yang

berada di Jakarta, dan diketahui dalam dalil jawaban Tergugat serta Turut Tergugat faktanya telah mengakui adanya kantor cabang di Palembang.

Menimbang bahwa namun demikian selain eksepsi Tergugat mengenai *error in persona* salah alamat tersebut diatas, setelah Majelis Hakim memeriksa, mencermati gugatan Penggugat diketahui pula terdapat *error in persona* dalam hal salah menentukan pihak. Karena pihak-pihak yang di gugat oleh Penggugat selain PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Sumatera Regional 2 cabang Palembang dan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Pusat Jakarta Selatan sebagai Turut Tergugat, terdapat pula Tergugat I atas nama Muhammad Allen, Tergugat II atas nama Hendrizal dan Tergugat III atas nama Derman Jasana Hasibuan.

Menimbang bahwa oleh karena yang digugat oleh Penggugat selain badan hukum terdapat atas nama perorangan juga, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah pihak Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III, memiliki kedudukan hukum dan memiliki hak serta kewajiban untuk melakukan perbuatan/tindakan hukum sehingga dapat digugat oleh Penggugat.

Menimbang bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha, hal ini merujuk pada ketentuan hukum Pasal 1 butir (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Menimbang bahwa badan hukum (*rechts persoon*) sebagai subyek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum (*rechtsgandeling*) dalam hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), mempunyai harta kekayaan sendiri, dimana harta perusahaan dan pribadi dipisahkan secara jelas, mempunyai hak dan kewajiban serta dapat melakukan perbuatan hukum didalam atau diluar pengadilan; Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir (1), butir (6) dan butir (9) Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selengkapnya sebagai berikut :

Pasal 1

Butir (1) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Butir (7) Perusahaan adalah :

- a. 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.
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Butir (9) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan hukum diatas dapat disimpulkan subyek-subyek hukum di dalam perselisihan hubungan industrial yang dapat bertindak selakupihak Penggugat atau pihak Tergugat adalah perusahaan, usaha-usaha sosial atau usaha lainnya dan pekerja/buruh, sehingga yang memiliki hak serta melaksanakan kewajiban dan melakukan perbuatan hukum adalah badan hukum itu sendiri dalam hal ini Perseroan Terbatas (PT).

Menimbang bahwa setelah memperhatikan terhadap dalil gugatan Penggugat di ketahui bahwa Penggugat adalah pekerja di

perusahaan Tergugat dengan perjanjian kerja PKWT dengan jabatan *Field Collector Asset Liquidation Unit*.

Menimbang bahwa setelah memperhatikan dengan cermat terhadap jawaban pihak Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III diketahui pula bahwa ketiganya adalah karyawan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. Dengan demikian di ketemukan faktanya Tegugat I, Terguat II, dan Tergugat III memiliki hubungan kerja dengan perusahaan Tergugat (PT Bank Danamon Indonesia, Tbk) dengan status sebagai pekerja/karyawan sebagaimana tertera pula dalam keterangan Surat Tugas

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum dan fakta hukum tersebut diatas telah jelas bahwa kedudukan hukum Penggugat dan Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III sama-sama sebagai pekerja/karyawan perusahaan Tergugat, sehingga dengan demikian Penggugat tidak dapat menarik Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* karena ketiga orang Tergugat tersebut status hubungannya sebagai pekerja/karyawan, maka kepadanya tidak dapat di bebaskan tanggung jawab hukum atas terjadinya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III tidak dapat ditarik menjadi pihak Tergugat, maka menurut pendapat Majelis Hakim gugatan Penggugat telah salah dalam menentukan pihak (*error in persona*) dalam perkara *a quo*, maka eksepsi tersebut telah beralasan hukum dan haruslah dikabulkan.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat mengenai *error in persona* telah dikabulkan maka gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*nietontvankelijke verklaard*).

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), maka Majelis Hakim tidak akan mempertimbangkan pokok perkaranya.

Dengan demikian hasil analisa dari keterangan saksi berdasarkan uraian pertimbangan hukum dan fakta hukum tersebut telah jelas bahwa kedudukan hukum Penggugat dan Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III sama-sama sebagai pekerja/karyawan perusahaan Tergugat, sehingga dengan demikian Penggugat tidak dapat menarik Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* karena ketiga orang Tergugat tersebut status hubungan kerjanya sebagai pekerja/karyawan, maka kepadanya tidak dapat di bebaskan tanggung jawab hukum atas terjadinya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, oleh karena Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III tidak dapat ditarik menjadi pihak Tergugat, maka menurut pendapat Majelis Hakim gugatan Penggugat telah salah dalam menentukan pihak (*error in persona*) dalam perkara *a quo*, maka eksepsi tersebut telah beralasan hukum dan haruslah dikabulkan.

g) Amar Putusan

1. Mengadili

Dalam Eksepsi

(a) Menolak eksepsi Absolut Tergugat pada butir I (satu)

(b) Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*

(c) Mengabulkan eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat tentang *error in persona*

Dalam Pokok Perkara

(a) Menyatakan gugatan Pengugat tidak dapat diterima

(b) Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara sejumlah Rp546.000,00.-

2. Pengucapan Putusan

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, pada hari Rabu 20 Desember 2017, oleh kami, Zulkifli, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Haryanto, S.H. dan Tarsidi, S.H., masing-masing Hakim Adhol sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 21 Desember 2017 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Yulianto, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Penggugat, Tergugat I, Tergugat III, dan tidak dihadiri Tergugat, Turut Tergugat, dan Tergugat II.

2. Unsur Sosiologis (Kemanfaatan)

Pertimbangan Sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. disamping pertimbangan yang bersifat yuridis, hakim dalam menjatuhkan putusan membuat pertimbangan yang bersifat non yuridis. Pertimbangan non yuridis oleh hakim dibutuhkan karena masalah tanggung jawab hukum seseorang tidaklah cukup kalau hanya didasarkan pada dasarnya pada segi normatif, tetapi faktor kebutuhan ekonomi dan tingginya pengangguran yang melatarbelakangi kerugian.

Berdasarkan uraian diatas, menurut hasil analisa penelitian dapat disimpulkan bahwa hakim dengan putusan Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg dalam menjatuhkan putusan terhadap Ary Kusuma Akbar lebih kepada pertimbangan sosiologis tidak diuraikan dalam putusan tersebut.

3. Unsur Filosofis (Keadilan)

Pertimbangan Filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran hukum dan unsur yang menitik beratkan kepada nilai keadilan.³ Keadilan secara umum diartikan sebagai perbuatan yang adil, sementara adil adalah tidak berat sebelah, tidak memihak kepada siapapun. Pada Putusan Hakim pengadilan Negeri Palembang Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Plg adanya perjanjian kerja waktu tertentu (Nomor R.0340/SPK-HRBP-0109/0815) dengan kontrak kerja selama 24 bulan terhitung dari tanggal 06 Agustus 2015 - 05 Agustus 2017 dengan *Homebase* dan penugasan di Palembang. Tetapi telah terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak tertanggal 01 Maret 2017 sebelum masa kontrak kerjanya habis. Berarti Penggugat berhak untuk mendapatkan upahnya dan pihak Tergugat wajib untuk membayar upah untuk hak pekerja. Bahwa yang menjadi pertimbangan filosofis bagi majelis hakim adalah mempertimbangkan hal-hal yang telah merugikan penggugat baik materil dan immaterial.

³ M. Yahya Harahap, Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP Penyidikan dan Penuntutan, (Jakarta : Sinar Grafika, 2012), hlm. 20.

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

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis hal itu sesuai dengan Pasal 57 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Hak dan kewajiban, baik karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Seperti memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesempatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵ Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan dan hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja, sedangkan kewajiban karyawan melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan menunaikan janji yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.

Jika di pandang dari Hukum Ekonomi Syariah, sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi jika kita telaah lebih jauh tentang konsep dan unsur perjanjian kerja waktu tersebut, maka dapat kita hubungkan antara perusahaan dengan para pekerjaannya yang diqiyaskan

⁴ Pasal 86 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003

⁵ Pasal 6 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003

dalam bentuk *ijarah*. Dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu ini, tentu para pihak yang melakukan akad perjanjian haruslah membuat kontrak kerja, jangka waktu kontrak, dan aturan-aturan yang harus disepakati oleh pihak karyawan. Dalam pelaksanaan perjanjian ini dapat juga menyertakan akad *ijarah* atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan. Maka perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan menyebabkan seorang karyawan dirugikan secara materil dan immaterial.

Dalam istilah hukum islam, pemilik yang menyewakan manfaat sesuatu disebut *Mu'ajir*, adapun pihak yang menyewa disebut *Musta'jir*, dan sesuatu yang diambil manfaatnya disebut *Ma'jur*. Sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat tersebut disebut *Ajarah* atau *Ujrah*. Dapat disimpulkan bahwa *ijarah* atau sewa-menyewa adalah suatu akad/perjanjian untuk memiliki manfaat tertentu dari suatu barang atau jasa dengan pengganti upah/imbalan atas pemanfaatan barang/jasa tersebut.

Allah Ta'ala berfirman :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*⁶

Allah Ta'ala berfirman :

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَاءً اَّتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَعَلَّمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

⁶ Al- Quran Surat Al- Qashash 26 dan Terjemahannya, Kementerian Agama Republik Indonesia

Artinya : "Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan." (Al-Baqarah: 233).⁷

Dalam sistem Islam, hubungan antara pengusaha dan pekerja diatur dengan jelas dan adil. Dimana pengusaha sebagai pengontrak akan memanfaatkan jasa, sedangkan orang yang dikontrak akan menerima imbalan upah sebagai ganti atas jasa yang dikeluarkan. Harus dijelaskan juga apa yang menjadi pekerjaan dan tanggung jawab serta konsekuensi yang diterimanya apabila melanggar kesepakatan. Selain itu, upah atau gajinya juga harus diberitahukan secara transparan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Bila semua syarat ini tidak dilakukan, maka perjanjian kontrak akan menjadi rusak, karena secara prinsip kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang dikontrak (*ajir*) haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi *fasid* (rusak). Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan diluar kapasitasnya. Firman Allah Swt :

⁷ Al Qur'an Surat Al-Baqarah:233 dan Terjemahannya, Kementerian Agama Republik Indonesia.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
 أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
 الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

*Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."*⁸

Ayat ini menegaskan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban oleh Allah swt. sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukannya. Dengan ayat ini Allah swt. mengatakan bahwa seseorang di bebani hanyalah sesuai dengan kesanggupannya. Agama Islam adalah agama yang tidak memberarti manusia dengan beban yang berat dan sukar. Mudah, ringan dan tidak sempit adalah asas pokok dari agama Islam”.

Ijarah secara etimologi adalah masdar dari kata (*ajara-ya'jiru*), yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Ijarah* atau sewa adalah akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu. Menurut Hendi Suhendi dalam bukunya yang berjudul *fiqh muamalah* ia menyatakan bahwa para ulama berbeda-beda mendefinisikan pengertian *ijarah* menurut istilah, yaitu :

⁸ Al Quran Surat Al-Baqarah : 286 dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia

- 1) Menurut Hanafiyah, *ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
- 2) Menurut Malikiyah, *ijarah* adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
- 3) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk amasa tertentu yatu kepemilikan manfaat dengan imbalan sama dengan menjual manfaat.
- 4) Menurut Muhammad Al-Syaibani al-Khatib, bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah dipemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
- 5) Menurut Sayyid Sabiq bahwa , *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
- 6) Menurut Idris Ahmad, *ijarah* adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Apabila melihat dari perkara yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat Ary Kusuma Akbar yang menyebabkan kerugian materil dan immaterial, maka sudut pandang dari Hukum Ekonomi Syariah perjanjian kerja waktu tertentu tidak memberikan batasan dalam klausul perjanjian, akan tetapi perjanjian tidak boleh menyalahi salah satu dari hukum-hukum syariat, perjanjian harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, tidak boleh mencurangi salah satu pihak yang merasa dirugikan.