

## **BAB III OBJEK PENELITIAN**

### **A. PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk**

#### 1. Sejarah Singkat Bank Danamon Indonesia Tbk.

Secara umum Bank disebut sebagai lembaga keuangan yang memiliki kegiatan usaha dalam menghimpun dana (tabungan, giro dan deposito), menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan atau kredit, serta melayani jasa-jasa lainnya seperti penukaran uang, pembayaran TOKEN listrik, transfer antar bank atau beda bank, tagihan telepon, pembayaran uang kuliah dan jasa-jasa lainnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, yaitu (Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak).

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia. Pertama kali didirikan pada Tahun 1956, bank ini dulunya bernama Bank Kopra Indonesia selanjutnya pada Tahun 1976 perusahaan berganti nama menjadi PT Bank Danamon Indonesia. Nama Danamon sendiri berasal dari kata “dana moneter” yang kemudian dipakai menjadi nama perusahaan hingga saat ini. Bank Danamon menjadi bank devisa swasta pertama di Indonesia Tahun 1976 dan Perseoran Terbuka pada tahun 1989.

dari krisis moneter Asia, Bank Danamon mengalami kesulitan likuiditas dan diambil alih oleh Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) sebagai bank BTO. Pada Tahun 1999 Pemerintah Indonesia melalui BPPN merekapitalisasi Bank Danamon dengan obligasi pemerintah senilai Rp. 32 Triliun. Saat itu juga, sebuah Bank BTO dilebur ke Perseroan sebagai bagian dari program pembenahan BPPN.

Pada Tahun 2000, delapan Bank BTO lainnya dilebur ke dalam Bank Danamon dalam waktu kurun waktu tiga tahun berikutnya. Bank Danamon melakukan restrukturisasi luas mencakup manajemen, organisasi, sistem, nilai perilaku serta identitas perusahaan. Upaya ini berhasil meletakkan pondasi maupun prasarana baru bagi Perseroan guna meraih pertumbuhan berdasarkan transparansi, responsibilitas, integritas, dan profesionalisme (TRIP).

PT. Bank Danamon terus berkembang setiap tahunnya mengikuti dengan perkembangan zaman dan dengan begitu PT Bank Danamon mampu bersaing dengan Bank-Bank profesional.

Pada Tahun 2003 Bank Danamon diambil alih oleh Konsorsium Asia Finance Indonesia sebagai pemegang saham pengendali. Dengan demikian manajemen baru, serta modal 180-hari pemetaan modal bisnis dan strategi baru, Bank Danamon terus menjalani perubahan transformasional yang dirancang untuk dijadikan sebagai bank nasional terkemuka dan pelaku regional unggulan.

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk adalah Bank swasta nasional terbesar kedua dan termasuk dalam lima besar bank komersial di Indonesia. Bank Danamon memiliki jaringan distribusi geografis yang terluas dari semua Bank di Indonesia dengan 500 kantor cabang, 790 ATM, serta didukung oleh lebih dari

13.000 karyawan. Bank Danamon saat ini dikenal sebagai salah satu bank terkemuka dibidang konsumen dan UKM selain melayani nasabah korporasi dan kelembagaan di seluruh Indonesia.

## 2. Visi dan Misi PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.

### a. Visi

“Bank Danamon peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan.” Visi tersebut mengandung arti bahwa semua orang yang ada dalam perusahaan harus memiliki perhatian yang tulus dan mendalam terhadap semua pihak yang berkepentingan dan membantu memfasilitasi semua pelanggan, pegawai, mitra usaha, masyarakat, dan pemegang saham dimana saja, dalam meraih kehidupan yang lebih baik secara keuangan, intelektual dan sosial.

### b. Misi

- 1) Bank Danamon bertekad untuk menjadi “Lembaga Keuangan Terkemuka” di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan.
- 2) Suatu organisasi yang terpusat pada nasabah, yang melayani semua segmen dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen, berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan dan didukung oleh teknologi kelas dunia.
- 3) Aspirasi Bank Danamon adalah menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan yang dihormati oleh nasabah, karyawan, pemegang saham, regulator dan komunitas dimana PT. Bank Danamon berada.

### c. Nilai Perusahaan

Nilai-nilai perusahaan merupakan panduan karyawan dalam bertindak, berperilaku sehari-hari dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, nilai-nilai tersebut sebagai berikut:

1) Peduli

Bank Danamon memiliki perhatian yang tulus terhadap kebaikan dan kemajuan sesama, ini mendorong yang terbaik pada Bank Danamon.

2) Jujur

Bank Danamon memegang kebenaran kepada diri sendiri dan orang lain tanpa ada yang disembunyikan.

3) Mengupayakan yang terbaik

Bank Danamon mencari cara yang lebih baik dalam bekerja dengan mempertimbangkan resiko yang ada dan tanpa mengorbankan ketangguhan perusahaan.

4) Kerjasama

Bank Danamon meraih hasil yang lebih baik sebagai sebuah tim melalui kekuatan dari kemajemukan diantara anggota organisasi.

5) Profesionalisme yang disiplin

Bank Danamon bebas bertindak dengan menjunjung standar dan etika tertinggi profesi.

Nilai-nilai tersebut dirangkum dalam satu kesatuan yaitu transparansi, responsibilitas, integritas dan profesionalisme atau lebih dikenal dengan TRIP

Dengan motto “Percaya Pada Keyakinan Anda” Bank Danamon menyatakan keyakinan pada prospek ekonomi dan bisnis kepada para nasabah. Gabungan dari kekuatan tim manajemen yang sangat berpengalaman dalam memahami kebutuhan perbankan para nasabahnya di Indonesia serta didukung oleh pemegang saham baru yang memiliki pengalaman dan standar internasional. Bank Danaon memiliki segala unsur yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan.

#### **B. PUTUSAN PERKARA NOMOR 15/PDT.SUS-PHI/2020/PN.SBY.**

Berdasarkan duduk perkara dalam putusan hakim Nomor:15/PDT.SUS-PHI/2020/PN.SBY dalam kasus hubungan kerja antara Penggugat I (satu) dan II (dua) dengan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Penggugat ke I (satu) dalam perkara ini adalah Rochmawati, perempuan, agama islam, umur 35 tahun, bertempat tinggal di Kedung Rukem 4/40 RT. 04 RW. 07, Kedungdoro, Kec. Telagasari, Kota Surabaya. Kemudian Penggugat II (kedua) dalam perkara ini adalah Muchamad Hendra Zulfigor, laki-laki, agama islam, umur 36 tahun, bertempat tinggal di Kampung Malang 8/17, RT. 01 RW.05, Kelurahan Tegalsari, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya. Berlawanan dengan pihak PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. yang beralamat di Jl. Gubernur Suryo Nomor 12 Surabaya.

Para penggugat dalam Surat gugatannya Tanggal 10 Februari 2020 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada Tanggal 11 Februari 2020 dengan register perkara Nomor:15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby, dengan duduk perkara sebagai

berikut: bermula ketika masing-masing para Penggugat telah bekerja pada Tergugat (PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.) dengan 3 × (tiga kali) telah melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disingkat PKWT, pada bagian “Desk Collector” , ada dengan gaji terakhir sebesar UMK (Upah Minimum Kota) Kota Surabaya Tahun 2015 dan ada dengan UMK Tahun 2016, dengan Jumlah PKWT dan Jumlah Masa Kerja (MK) seperti dalam Tabel dibawah ini:

No.	Nama	PKWT I Terlaksana Tgl	PKWT II Terlaksana Tgl	PKWT III Terlaksana Tgl	Jumlah PKWT & Jumlah Masa Kerja
1.	Rochmawati (Penggugat I)	19-11-2013 s/d 18-11- 2015 (MK 2 Tahun)	19-11- 2015 s/d 31-01- 2018 (MK 2 bulan 13 hari)	01-02- 2016 s/d 31-07- 2016 (MK 6 bulan)	3 × PKWT menjadi PKWTT Mk = 2 tahun 8 bulan 13 hari
2.	Muchamad Hendra Zulfikar (Penggugat II)	19-11-2013 s/d 18-11- 2015 (MK 2 Tahun)	19-11- 2015 s/d 31-01- 2016 (MK 2 bulan 13 hari)	01-02- 2016 s/d 31-07- 2016 (MK 6 bulan)	3 × PKWTT MK = 2 tahun 8 bulan 13 hari

Tabel 3.1 Rincian Jumlah PKWT dan Jumlah Masa Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ternyata Para Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat (PT. Bank Danamon Indonesia Tbk.) pada jabatan atau bagian “*Desk Collector*” masing-masing sebanyak 3 × (tiga kali) PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), masing-masing dengan jumlah masa kerja tertentu sebagaimana dalam tabel diatas. Bahwa pekerjaan “*Desk Collector*” adalah pekerjaan yang bersifat tetap dengan *job desk* adalah menagih piutang (tagihan kepada nasabah) bank (Tergugat) agar meminimalkan kerugian finansil dengan cara-cara yang sesuai aturan dan kebijakan yang diterapkan oleh bank sentral atau asosiasi tertentu.

Bahwa usaha utama Tergugat adalah terus-menerus menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit, maka Tergugat selaku Bank juga terus-menerus melakukan pekerjaan penagihan terhadap debitur, yang dalam hal ini, pekerjaan penagih itu pertama-tama dilakukan oleh bagian “*Desk Collector*”. Dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sebagai berikut:

Ayat (1):

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

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun

- (3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dan dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Serta dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan:

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

Bahwa oleh karena alasan tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat dengan alasan kontrak PKWT (perjanjian kerja untuk waktu tertentu) telah selesai adalah tidak tepat menurut hukum, karena status Para Penggugat demi hukum bukan PKWT (perjanjian kerja untuk waktu tertentu) atau kontrak melainkan sudah PKWTT (perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu), dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan pula karena Para Penggugat melakukan pelanggaran peraturan, bukan pula karena ada sanksi-sanksi yang diberikan kepada Para Penggugat, akan tetapi tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut terhadap Para Penggugat adalah lebih tepat menurut hukum

dikategorikan dan dinyatakan bahwa Tergugat telah melakkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi, sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa dalam putusan ini hakim mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dan menyatakan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

