

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang berhak mendapatkan sebuah pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke empat. Namun, dengan sempitnya lapangan kerja dan tingginya angka kemiskinan di Indonesia, pekerjaan yang layak merupakan sesuatu yang mahal untuk dimiliki. Tak jarang segala cara ditempuh untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak. Hal ini menjadikan pengusaha berada dalam posisi kuat, sehingga seringkali membuat kebijakan sepihak yang mungkin sebenarnya merugikan pekerja dalam perjanjian kerja.

Adapun pengertian perjanjian kerja adalah suatu pembuatan hukum yang terjadi karena adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban antara satu dengan yang lain.¹ Sedangkan pengertian menurut Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, si majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah.

¹ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 3.

Dari aktifitas perjanjian kerja akan muncul sebuah hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.² Jika sudah terjadi suatu perjanjian kerja maka secara otomatis muncul suatu ikatan, dimana para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajibannya sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang menjadi dasar terjadinya hubungan kerja tentunya harus memenuhi syarat sah perjanjian yaitu adanya subyek (orang yang melakukan perjanjian), obyek atau suatu yang diperjanjikan, dan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320, syarat sah sebuah perjanjian adalah sepakat, cakap, suatu hal tertentu (objek perjanjian), dan suatu sebab yang halal (sesuatu yang tidak bertentangan dengan hukum perdata, norma dan kesusilaan).

Sehubungan dengan syarat kerja, hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang harus dipenuhi oleh para pihaknya, tentunya hal tersebut berkaitan dengan kehidupan pribadi dari pekerja maupun pengusaha. Salah satunya yaitu dengan munculnya klausul yang memuat mengenai ketentuan atau batasan menikah untuk waktu tertentu bagi para pegawai pada perjanjian kerja.

Dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke empat juga menyebutkan bahwa: “Setiap orang berhak

² Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”.

Hak berkeluarga dan mempunyai keturunan yang secara nasional merupakan hak setiap individu yang hidup di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 ayat (1) huruf d yang berbunyi: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui banyinya”.

Lebih lanjut Pasal 153 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan”

Ketentuan di atas jelas telah menerangkan hal-hal yang seharusnya menjadi hak seorang pekerja. Namun, pada pelaksanaannya pemenuhan hak pekerja untuk dapat berkeluarga dan mempunyai keturunan sebagaimana pasal tersebut di atas tidak terlaksana sepenuhnya. Terjadi sebuah kesenjangan antara keharusan dan kenyataan yang terjadi. Salah satu kesenjangan ini terlihat pada adanya klausul batasan menikah dalam suatu perjanjian kerja. Salah satu klausul perjanjian ini terdapat pada hampir semua Bank atau Perusahaan dengan pekerjanya.

Padahal apabila kita kembali pada syarat sah perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, salah satu syarat sah perjanjian adalah suatu sebab yang halal. Maka mengenai syarat yang diperjanjikan haruslah tidak

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam hukum Islam sendiri, rukun sebuah akad atau perjanjian adalah *'a>qid* (pengakad), *ma'qu>d 'alaih* (objek yang akan diakadkan), *sji>ghat* (*ija>b* dan *qabu>l* menghendaki adanya akad) dan tujuan dari akad tersebut.

Di dalam hukum Islam, akad yang telah sempurna rukun dan syarat-syaratnya memiliki potensi pemaksaan atau pengharusan. Artinya setiap akad yang dilakukan oleh manusia dengan kehendaknya sendiri akan mengikat pada dirinya dengan segala konsekuensinya dan akad itu juga diikat oleh keinginannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Ma'idah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ...

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...” (QS. Al-Ma'idah; 1).³

Ayat di atas mewajibkan untuk menepati setiap perkataan tanpa terkecuali. Dengan kata lain, ayat ini menjelaskan prinsip adanya potensi pengharusan di dalam akad yang telah dilakukan. Sesungguhnya syariat mencakup segala sesuatu. Ia telah menjelaskan semua hal untuk mewujudkan kemaslahatan umat yang diantaranya adalah akad berdasarkan asas keadilan. Dan bukanlah suatu keadilan apabila memberikan kebebasan untuk

³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Surabaya: Lentera Optima Pustaka, 2012), 107.

mengadakan semua bentuk akad yang mereka inginkan. Karena hal tersebut dapat berdampak pada hancurnya sistem syariat.⁴

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh penulis, Bank Jatim Syariah ternyata juga memasukkan klausul batasan menikah untuk waktu tertentu dalam perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawainya. Menurut perusahaan, manajemen kinerja merupakan bagian dari proses bisnis yang digunakan untuk memandu pekerja Bank Jatim agar menjadi individu-individu yang efektif, melalui penentuan target kinerja yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan kerja dalam proses pencapaian visi dan misi Bank Jatim. Sistem pengelolaan kinerja merupakan salah satu alat manajemen yang bersifat strategis, yang dapat membantu pekerja untuk bekerja lebih baik dalam rangka pencapaian visi organisasi.⁵

Untuk mewujudkan manajemen kinerja yang maksimal tersebut, Bank Jatim membuat suatu peraturan yang termuat dalam salah satu klausul perjanjian kerja antara pihak Bank dan Pegawainya ketika penerimaan pegawai. Klausul tersebut menyebutkan bahwa pegawai yang telah lulus dari rangkaian tes rekrutmen dan dinyatakan di terima sebagai tenaga kerja di Bank Jatim, harus bersedia tidak menikah selama 1 (satu) tahun atau selama masa pendidikan hingga mencapai jenjang program pengembangan dan kaderisasi pegawai sebagai Staf Development Program (SDP).

⁴ Wahbah Az-Zuhayliy, *Fiqih Islam Wa'adilla>tuhu Jilid 4*, terjemahan Abdul Hayyie al-Kattan>ni, et al, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 513.

⁵ Munjijah, *Wawancara*, Sidoarjo, 26 September 2014.

Dari berbagai uraian tersebut penulis tertarik mengangkat masalah ini sebagai penelitian dengan judul “*Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.*”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, ditemukan beberapa permasalahan yang dapat diteliti. Antara lain yaitu:

1. Pertimbangan hukum dari Bank Jatim Syariah dalam membuat klausul perjanjian kerja tersebut.
2. Pertentangan klausul batasan menikah tersebut dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Keabsahan perjanjian kerja tersebut dalam pandangan Hukum Islam.
4. Kesesuaian perjanjian kerja tersebut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Indikasi pemaksaan dalam perjanjian kerja tersebut.
6. Akibat dari perjanjian kerja yang dibuat oleh Bank Jatim Syariah dengan Pegawai.

Dari identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada permasalahan berikut:

1. Mekanisme Bank Jatim Syariah dalam melakukan perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai.

2. Keabsahan perjanjian kerja tersebut dalam pandangan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya?
2. Bagaimana analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap klausul perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini pada dasarnya adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara judul yang diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, sehingga diharapkan tidak terjadi pengulangan. Adapun topik yang pernah diteliti sebelumnya adalah:

1. Tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan penerapan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Perusahaan ekspor CV. Utama Jati Kudus, oleh Nur Jamilah, NIM: C0430036, pada tahun 2005.

Penelitian ini menjelaskan mengenai penerapan perjanjian kerja menurut Undang-Undang perlindungan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di perusahaan ekspor CV. Utama Jati adalah bertentangan dengan hukum Islam, karena bentuk perjanjian kerja dibuat secara lisan, pembayaran upah kepada pekerja tidak ditentukan jumlah upah secara jelas, sehingga mengakibatkan pembayaran upah kepada pekerja terjadi pada tingkat tertinggi atau terendah, berakhirnya perjanjian kerja disebabkan perusahaan dibubarkan atau ditutup dan merubah nama karena mengalami kerugian selama 1 (satu) tahun, sehingga perusahaan mengurangi jumlah karyawan untuk melakukan efisiensi.⁶

2. Studi akad *ija>rah* terhadap perjanjian kerja antara TKI dan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo, oleh Ruwiyati, NIM: C02205136, pada tahun 2010.

Penelitian ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo tidak sesuai dengan dalam syarat sahnya *ija>rah* karena disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disaksikan pihak lainnya yaitu majikan. Sedangkan pada setiap perjanjian yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan sehingga ini salah satu cacat dari objek

⁶ Nur Jamilah, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Penerapan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 di Perusahaan Ekspor CV. Utama Jati-Kudus", (Skripsi—IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2005), 89.

yang disewakan, karena tidak dilihat langsung oleh penyewa tapi sah menurut fatwa MUI karena telah dikuasakan oleh majikan pada *agency*.⁷

Kesimpulan skripsi yang pertama, Peneliti hanya mengkaji perjanjian kerja menurut penerapan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Perusahaan Ekpor CV. Utama Jati Kudus kemudian dianalisis menggunakan Hukum Islam. Dalam skripsi yang kedua Peneliti mengkaji akad apa yang digunakan dalam perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul “*Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*”, Peneliti fokus pada klausul dalam perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Surabaya, kemudian dianalisis dengan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dapat diketahui bagaimana keabsahan perjanjian tersebut dari syarat hingga berakhirnya perjanjian tersebut menurut hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh Peneliti yaitu sebagai berikut:

⁷ Ruwiyati, “Studi Akad Ijarah terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dan PJTKI PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo”, (Skripsi—IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2010), 60.

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan mekanisme perjanjian kerja dan pertimbangan hukum dari Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dalam membuat klausul perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan keabsahan perjanjian tersebut dalam pandangan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk penelitian-penelitian berikutnya.
- b. Sebagai sumbangan bagi pengembangan pemikiran Hukum Islam, khususnya berkaitan dengan realitas yang terjadi di masyarakat mengenai perjanjian kerja.

2. Kegunaan praktis

Secara praktis penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan kepustakaan serta untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas diri.

- b. Bagi jurusan, hasil penelitian ini dijadikan sebagai sarana untuk evaluasi kurikulum yang telah ada sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
- c. Bagi Bank (Perusahaan), hasil penelitian ini data dijadikan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan agar dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang ada baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang serta sebagai sarana untuk menjembatani antara Perusahaan dan Lembaga Pendidikan UIN Sunan Ampel Surabaya untuk melakukan kerjasama.

G. Definisi Operasional

Skripsi dengan judul: *“Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya,* Agar dalam pembahasan selanjutnya tidak menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam penafsiran dan guna menghindari adanya kesalahpahaman persepsi dalam memahami judul maka penulis perlu sedikit menjelaskan tentang bagian penting dari judul penelitian:

Hukum Islam : Suatu ketetapan yang dijadikan landasan hukum berdasarkan al-Qur’an dan al Hadits khususnya mengenai akad.

UU No. 13 Tahun 2003 : Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang dibuat Pemerintah meliputi segala upaya menjamin adanya kepastian hukum untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam memperoleh hak-hak dan kewajiban.

Klausul Perjanjian Kerja : Pasal dalam sebuah perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban hingga berakhirnya perjanjian tersebut. Dalam penelitian ini salah satu contoh pasal yang dimaksud adalah pasal yang memuat batasan menikah selama waktu tertentu bagi para pegawai yang masih dalam masa pelatihan dan pendidikan.

H. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memahami kejadian atau fenomena yang di alami oleh subjek penelitian secara utuh dengan cara deskripsi dengan memanfaatkan metode ilmiah.

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian kualitatif mengenai perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai, maka diperlukan uraian antara lain sebagai berikut:

1. Data yang dikumpulkan

Data adalah keterangan atau fakta yang dikumpulkan dari suatu populasi atau bagian populasi untuk menjelaskan karakteristik dari populasi tersebut. Pada penelitian ini, data yang digunakan oleh penelitian adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti, berupa kata-kata, foto atau gambar, dokumen pribadi, catatan lapangan, dan lainnya.⁸

Data yang dikumpulkan peneliti yaitu:

- a. Hasil wawancara dengan PJS Penyelia Umum & Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
- b. Hasil wawancara dengan Pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya pada masing-masing jabatan kerja.
- c. Contoh format perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, serta mekanisme atau prosedur perjanjian kerja perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

2. Sumber Data

- a. Sumber primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan termasuk laboratorium.⁹

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh bersumber dari:

⁸ Ibid., 11.

⁹ S. Nasution, *Metode Research; Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 143.

- 1) PJS Penyelia Umum & Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
 - 2) Pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya pada masing-masing jabatan kerja.
- b. Sumber sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber dari bahan bacaan.¹⁰ Sumber sekunder merupakan bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis yang terdiri dari buku, majalah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi,¹¹ diantaranya yaitu:
- 1) Profil Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
 - 2) Format perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
 - 3) Data pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi atau Pengamatan

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.¹² Dengan observasi ini, peneliti ingin melihat, mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian atau fenomena dan budaya yang terjadi sebagaimana sebenarnya yang terjadi di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, 157.

¹² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 70.

b. *Interview* (wawancara)

Menurut Kartono, *interview* atau wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan.¹³ Pihak pertama berfungsi sebagai penanya, disebut *interviewer* yaitu peneliti. Sedangkan pihak kedua berfungsi sebagai pemberi informasi yaitu narasumber. Yang akan menjadi narasumber pada penelitian ini yaitu PJS Penyelia Umum & Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini yaitu wawancara baku terbuka, sebagaimana yang dikemukakan oleh Patton. Wawancara baku terbuka adalah wawancara yang menggunakan seperangkat pertanyaan baku. Urutan pertanyaan, kata-katanya, dan cara penyajiannya pun sama untuk setiap responden.¹⁴

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada keseluruhan individu (Pegawai) karena mengingat jumlah populasi di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya tidak terlalu banyak.

c. Dokumen Hukum

¹³ Ibid., 83.

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*..., 188.

Dokumen adalah sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.¹⁵ Pada penelitian ini dokumen yang ingin dikumpulkan oleh peneliti adalah dokumen resmi dari Bank Jatim Syariah cabang Surabaya berupa contoh format dan isi perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah cabang Surabaya serta profil Bank Jatim Syariah cabang Surabaya.

4. Teknik Pengolahan Data

a. *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan. Dengan mengoreksi kembali data yang diterima oleh peneliti. Kegiatan ini diperlukan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan.¹⁶

b. *Koding*

Koding atau pengkodean adalah proses analisis data dengan merinci data, dikonseptualisasikan dan diletakkan kembali bersama-sama dalam cara baru. Ini merupakan proses sentral dimana teori-teori dibentuk dari data.¹⁷

5. Metode Analisis Data

Peneliti menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode Analisis Kualitatif, yaitu dengan menganalisis data berdasarkan

¹⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 141.

¹⁶ Masruhan, *Metodologi Penelitian Hukum...*, 253.

¹⁷ *Ibid.*, 255.

kualitas data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan di dalam penelitian ini yang kemudian dituangkan kedalam bentuk deskriptif.¹⁸

Data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, yang akan dianalisis dengan cara berfikir induktif. Pola berfikir Induktif ini adalah cara berfikir dalam rangka menarik kesimpulan dari sesuatu yang bersifat khusus kepada yang sifatnya umum. Proses penalaran ini mulai bergerak dari penelitian dan evaluasi atas fenomena yang ada, yaitu perjanjian kerja yang terjadi antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, kemudian dianalisis dan dicocokkan dengan teori hukum Islam dan hukum perundang-undangan yang ada untuk menjawab permasalahan yang terjadi.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi kedalam lima bab, tiap bab terdiri dari beberapa sub-sub bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Adapun sistematika penyusunannya yaitu pada bab pertama adalah pendahuluan. Bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

¹⁸ Ibid., 295-296.

Pada bab kedua adalah perjanjian kerja menurut hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Bab landasan teori ini akan dibagi menjadi dua sub bab. Sub bab yang pertama yaitu perjanjian kerja menurut hukum Islam yang meliputi pengertian perjanjian atau perikatan (akad), rukun dan syarat perjanjian atau perikatan, kebebasan kehendak dalam perjanjian atau perikatan, *ija>rah*, serta ketentuan *ija>rah*. Sub bab yang kedua yaitu Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi pengertian perjanjian kerja, asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, bentuk perjanjian kerja, dan berakhirnya perjanjian kerja.

Bab ketiga adalah perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Bab ini memuat dua sub bab. Pada sub bab pertama tentang gambaran umum Bank Jatim Syariah cabang Surabaya, yang memuat tentang profil dari Bank Jatim Syariah, yang meliputi sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan. Kemudian pada sub bab kedua yaitu mekanisme perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah, yang akan memuat latar belakang, mekanisme dan isi perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah, dan dampak dari klausul perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah pada Pegawai.

Bab keempat adalah analisis hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap klausul perjanjian

kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Bab ini memuat data-data yang diperoleh dalam penelitian sehingga didapat hasilnya, yang kemudian dilakukan pembahasan terhadap hasil yang didapat guna mendapatkan kesimpulan. Sehingga pada bab ini terdapat dua sub bab. Sub bab pertama yaitu mekanisme perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Sub bab yang kedua yaitu Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap klausul perjanjian kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Sub bab ini akan dibagi menjadi dua, yang pertama adalah Analisis Hukum Islam terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Sedangkan yang kedua yaitu Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Bab kelima adalah Penutup. Bab terakhir ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari pembahasan skripsi atau penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah. Saran diperuntukkan pihak yang terkait dan yang tidak atau belum terlibat dalam perjanjian kerja.