

BAB IV

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

A. Mekanisme Perjanjian Kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya ini termasuk pada bab *ija>rah* karena merupakan akad yang objeknya adalah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut bapak A. Djohan Hidayat selaku PJS Penyelia Umum & SDM, pegawai yang dinyatakan lulus dari rangkaian tes akan diberikan berkas atau surat perjanjian kontrak kerja. Kemudian pegawai akan diberikan waktu untuk membaca dan memahami isi dari perjanjian. Sehingga klausul yang memuat batasan menikah untuk waktu tertentu pun pasti telah diketahui oleh pegawai sebelum melakukan penandatanganan. Bentuk surat perjanjian yang diberikan adalah perjanjian yang telah dibuat secara baku oleh Perusahaan. Sehingga semua klausul dalam perjanjian tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Dalam perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya ini memuat sekurang-kurangnya yaitu memuat 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; 2) nama dan jabatan dari pihak pertama dan pihak kedua; 3) Tempat pekerjaan; 3) Ketentuan perjanjian yang memuat syarat-syarat

kerja (hak dan kewajiban pihak pertama dan pihak kedua); 4) Besaran upah dan cara pembayarannya; 5) Pemutusan perjanjian dan sanksi-sanksi serta; 6) Tempat dan tanggal dibuatnya perjanjian kerja; 7) Tanda tangan para pihak.

Di dalam ketentuan perjanjian kerja tersebut, berisi sebuah klausul perjanjian kerja yang menjadi salah satu cara untuk mewujudkan manajemen kinerja yang maksimal pada Perusahaan. Yaitu klausul yang memuat mengenai larangan menikah selama 1 (satu) tahun atau selama masa pelatihan dan pendidikan.

Klausul ini diterapkan pada perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai bertujuan 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. Sehingga Pegawai pada pelatihan dan pendidikan dapat terbiasa dan mengerti dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai di Bank Jatim. Karena dengan perubahan status mereka menimbulkan kekhawatiran akan kinerja pegawai serta psikologi pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

B. 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

1. Analisis Hukum Islam Terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Perjanjian kerja (*ijarah*) yang terjadi di Bank Jatim Syariah cabang Surabaya antara Bank dan Pegawai memuat persyaratan yang tercantum dalam klausul perjanjian kerja mereka. Salah satu klausul tersebut yaitu menerangkan bahwa pegawai yang telah dinyatakan diterima harus bersedia untuk tidak menikah selama 1 (satu) tahun atau selama masa pelatihan dan masa pendidikan. Konsekuensinya pun tidak main-main apabila klausul ini dilanggar. Pegawai akan diberhentikan serta diwajibkan membayar denda berupa uang sebagaimana tertuang dalam surat perjanjian ikatan kerja antara Bank dan Pegawai.

Menurut A. Djohan Hidayat selaku PJS Penyelia Umum & SDM Bank Jatim Syariah cabang Surabaya, klausul ini diberlakukan dengan harapan agar manajemen kinerja para pegawai maksimal guna tercapainya visi dan misi dari Bank Jatim juga bisa terlaksana dan tercapai secara optimal.

Telah dijelaskan bahwa perjanjian merupakan kesepakatan kedua belah pihak yang bertujuan untuk saling mengikatkan diri satu sama lain yang diwujudkan dengan *ijabah* dan *qabul* terhadap suatu hal tertentu yang sesuai dengan kehendak syariat. Dan seluruh perikatan yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak baru dianggap sah apabila secara keseluruhan tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Pada dasarnya segala klausul yang dimasukkan ke dalam akad menjadi sah apabila pemasukannya syarat tersebut tidak mengakibatkan terjadinya syarat-syarat itu sendiri bertentangan dengan ketertiban umum Syariah atau

kesusilaan Syariah. Apabila syarat yang bertentangan tersebut dimasukkan ke dalam suatu akad, maka syarat tersebut itu dipandang tidak ada (sia-sia).¹

Bukti adanya kerelaan dalam setiap transaksi dapat dilakukan melalui *ija>b* dan *qabu>l*. Penandatangan atas surat perjanjian kerja oleh pegawai merupakan sebuah kehendak untuk melakukan akad. Ini berarti pegawai sudah menunjukkan kehendak para pihak secara pasti, tidak ragu, dan tidak terpaksa.

Sebagaimana firman Allah surat Al-Ma'idah ayat 1, yang menyerukan bahwa kita harus menaati akad-akad yang telah kita laksanakan tanpa terkecuali. Artinya ayat ini menjelaskan prinsip adanya potensi pengharusan di dalam akad, dan wajib setiap manusia untuk menepati setiap akad yang ia lakukan atas keinginannya sendiri, sehingga akad tersebut bersifat mengikat untuk dirinya dengan segala konsekuensinya serta terikat dengan kehendaknya.

Hal tersebut menjelaskan bahwa klausul perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, yang di dalamnya terdapat salah satu klausul mengenai batasan menikah untuk beberap waktu adalah sah. Karena pada dasarnya tujuan muamalah adalah memperhatikan kemaslahatan manusia, maka segala sesuatu yang akan mewujudkan kemaslahatan mereka yang berakad adalah boleh. Dan dibentuknya peraturan tersebut adalah juga untuk kemaslahatan bersama, baik untuk Perusahaan maupun Pegawai. Dengan adanya kinerja yang baik dari para pegawai,

¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah; Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 212-214.

pencapaian visi dan misi Bank Jatim Syariah pun menjadi maksimal, yang pada akhirnya nanti juga akan mensejahterakan semua pihak.

2. Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Klausul Perjanjian Kerja antara Bank dengan Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Pada hakikatnya perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua belah pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat, hak dan kewajiban para pihak.²

Di Bank Jatim Syariah cabang Surabaya, perjanjian kerja antara Bank dan Pegawai adalah perjanjian di mana pihak Pegawai yang telah lulus dari rangkaian tes dan dinyatakan diterima, menyetujui dan bersedia untuk mengikatkan diri, serta menyanggupi segala peraturan dan kegiatan dan atau tugas yang diberikan oleh Bank Jatim Syariah.

Adapun salah satu klausul yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut adalah larangan menikah selama 1 (satu) tahun atau selama masa pendidikan. Klausul ini diterapkan untuk mewujudkan manajemen kinerja yang maksimal. Menurut A. Djohan Hidayat selaku PJS Penyelia Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM), manajemen kinerja merupakan bagian dari

² Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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 Perusahaan. Beliau juga menuturkan bahwa sejak diberlakukannya klausul ini, belum ada pengaduan atau pun penolakan dari pegawai.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang tidak mengatur secara jelas mengenai ketentuan larangan menikah selama masa kontrak kerja. Tetapi sebelum Undang-Undang ini diberlakukan, pengaturan mengenai hal tersebut terdapat di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke-4 dalam pasal 28 B ayat (1), yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Ini berarti hak berkeluarga dan mempunyai keturunan adalah hak setiap individu yang hidup di Indonesia.

Sehubungan dengan itu, undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui bayinya. Demikian diatur dalam Pasal 153 ayat (1).

Lebih lanjut pasal 153 ayat (2) juga menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerjaanya menikah atau hamil, adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerjaan yang bersangkutan.

Dari ketentuan di atas terlihat bahwa pernikahan bukanlah alasan yang dapat dibenarkan secara hukum untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja.

Namun pasal 1320 KUHPerdata menjelaskan bahwa syarat sah perjanjian adalah kesepakatan (*Toesteming/izin*) kedua belah pihak, kecakapan bertindak, adanya objek perjanjian (*Onderwerp Derovereenskomst*), dan adanya kausa yang halal (*Geoorloofde Oorzaak*).

Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dan apabila dilihat dari sahnya sebuah perjanjian kerja, pencatuman klausul tersebut secara jelas melanggar syarat sah perjanjian yang jelas di atur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPerdata. Syarat sah perjanjian adalah kesepakatan (*Toesteming/izin*) kedua belah pihak, kecakapan bertindak, adanya objek perjanjian (*Onderwerp Derovereenskomst*), dan adanya kausa yang halal (*Geoorloofde Oorzaak*).

Dari pemaparan di atas, secara tekstual pencantuman klausul larangan menikah tersebut secara tertulis, jelas telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Klausul tersebut bertentangan dengan pasal 28B (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia amandemen ke 4, pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPerdata. Pertentangan terhadap peraturan perundang-undangan juga berlaku terhadap sanksi dari pelanggaran klausul larangan menikah.

Tetapi dalam pasal 1338 KUHPPerdata juga menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa undang-undang sendiri mengakui dan menempatkan bahwa posisi para pihak dalam kontrak sejajar dengan pembuat undang-undang. Hal ini sebagaimana asas kekuatan mengikat.

Terlepas dari berdebatan pasal di atas, keseimbangan para pihak dalam berkontrak merupakan konsep dasar yang perlu diperhatikan. Untuk itu, melakukan kontrak kerja harus terdapat pemahaman dan penghormatan terhadap hak masing-masing. Asas kebebasan yang cenderung mengarah pada ketidakseimbangan para pihak kemudian dibatasi oleh berbagai ketentuan yang bersifat memaksa agar pertukaran hak dan kewajiban dapat berlangsung secara proporsional.

Klausul larangan menikah pada perjanjian kerja tetap mempunyai keabsahan karena dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas mengenai ketentuan pencantuman klausul tersebut. Dan pada hakikatnya para pihak telah memiliki kehendak untuk mengikatkan diri sehingga secara langsung perjanjian yang telah mereka sepakati menjadi hukum yang mengikat bagi mereka.

Undang-undang ketenagakerjaan ini bertujuan untuk melindungi dan memberikan kepastian hukum bagi para pekerja di Indonesia untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang baik dan harmonis serta adil

tanpa adanya tekanan. Oleh sebab itu, Perusahaan wajib melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada.