

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia mempunyai tujuan negara yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut perlu dilaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya¹.

Jumlah penduduk Indonesia yang melimpah, apabila dapat didayagunakan secara optimal dan efisien, akan menjadi aset yang sangat menguntungkan dalam pelaksanaan pembangunan². Sebab tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam alam pembangunan era reformasi dewasa ini merupakan komponen yang utama dibandingkan sumber daya-sumber daya lainnya³. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting demi terwujudnya tujuan pembangunan nasional.

Kondisi demikian sudah menjadi fakta sejarah di negara-negara yang memulai dan menyelenggarakan pembangunan nasionalnya. Sebagai contoh yang tidak dapat diingkari, yaitu Jepang, dengan Restorasi Meiji yang memulai pembangunan nasionalnya hanya dengan sumber daya alam yang

¹Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Cet. Ke-6, h. 1

²Djumadi, *Sejarah Keberadaan Buruh di Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2005), cet.ke-1, h .4

³Djumadi, *op.cit.*, h. 7

sangat minim dan bermodalkan puing-puing, akibat kalah dalam Perang Dunia II melawan Sekutu⁴. Namun dengan bermodalkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, dewasa ini Jepang menjadi raksasa kekuatan ekonomi di dunia yang sulit ditandingi oleh negara lain⁵.

Sesuai dengan peranan dan kedudukannya itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan⁶. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha⁷.

Di dalam melaksanakan suatu hubungan hukum antara para pihak yang berkepentingan, diberikan kebebasan untuk membuat apa saja, kapan saja sepanjang tidak melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum⁸. Secara konstitusional, setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan tanpa ada kecuali⁹. Namun, perlu diingat bahwa dalam hubungan kerja, ada karakteristik lain yang dalam realitanya seorang

⁴Djumadi, *op.cit.*, h. 4

⁵Djumadi, *op.cit.*, h. 5

⁶Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja*, (tt : Asa Mandiri, 2008), Cet. Ke-2, h. 1. Tomas Aprilian, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Struktur Rangka Atap Baja*, (Surakarta: Skripsi, 2010), h. 1

⁷*Ibid.*

⁸Djumadi, *loc.cit.*

⁹Djumadi, *op.cit.*,h. 7

majikan akan lebih bebas daripada seorang buruh. Kondisi demikian terjadi karena sepanjang seseorang adalah orang yang menerima pekerjaan dan di bawah perintah orang lain dengan mengharapkan imbalan upah, mereka selalu berada di pihak yang lemah dibanding pihak yang memberikan pekerjaan¹⁰. Kondisi demikian membuat kedudukan majikan sebagai pemberi kerja dan sekaligus upah beserta keunggulan fasilitasnya akan selalu kuat jika berhadapan dengan buruh selaku pencari kerja dan penerima kerja dengan segala kelemahannya¹¹.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Keberadaan pekerja/ buruh dalam melakukan hubungan hukum berupa hubungan kerja sangat memerlukan perlindungan hukum¹². Kepastian hukum terhadap ketenagakerjaan di Indonesia dituangkan dalam Undang-Undang

¹⁰Djumadi, *loc.cit.*

¹¹Djumadi, *op.cit.*, h. 8

¹²Djumadi, *op. cit.*, h. 6

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dicantumkan dalam Pasal 2 UU Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945¹³.

BAB IX Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan kerja yang terdiri dari Pasal 50 sampai Pasal 66. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja¹⁴. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah¹⁵. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh¹⁶. Hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan kerja. Pemaknaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan pasal 1 angka 14 UUKK¹⁷.

¹³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : Sinar Grafika), Pasal 2. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 7

¹⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke-8, h. 53

¹⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15. *Ibid.*, h. 53. Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2009), Cet. Ke-1, h. 22. Afnil Guza, *op.cit.*, h.

¹⁶Lalu Husni, *op.cit.*, h. 53

¹⁷Abdul R. Budiono, *op.cit.*, h. 22

Menurut Pasal 1 angka 14 UUKK perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban seseorang¹⁸.

Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/ PKB¹⁹. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang²⁰.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal²¹.

Dalam Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau

¹⁸Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14. Abdul R. Budiono, *loc.cit.*

¹⁹Lalu Husni, *op.cit.*, h. 53. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindoPersada, 2007), Cet. Ke-1, h. 44

²⁰Djumadi, *op.cit.*, h. 17

²¹Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata, Pasal 1320

Pejabat yang ditunjuk²². Perjanjian kerja yang diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mencakup dunia Perbankan Syariah, termasuk Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

Pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru terjadi karena adanya perjanjian kerja dalam bentuk tertulis yang dibuat oleh PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru itu sendiri, yang isinya telah diketahui dan disepakati oleh pekerja²³.

Menurut keterangan yang diperoleh, perjanjian kerja tersebut terdiri dari *offering letter* dan SOP (Standar Operasional Perusahaan), yang di dalamnya telah memuat tentang hak dan kewajiban pekerja, dan memuat ketentuan mengenai jenis pekerjaan dan besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja serta larangan-larangan sebagai alasan yang dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja²⁴.

Akan tetapi, perjanjian kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tidak memuat mengenai waktu lembur. Pekerja sudah berada di kantor pukul 07.30 WIB dan waktu kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Hal ini berarti pekerja melakukan pekerjaan selama 8 jam 1 hari kerja. Waktu istirahat yang diberikan adalah selama satu jam yaitu mulai pukul

²²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasa 1108 ayat 1. Abdul R. Budiono, *op.cit.*, h. 100.

²³Dimas Al Ichsan, Marketing Manager, *wawancara*, di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tanggal 25 Maret 2014.

²⁴Dimas Al Ichsan, Marketing Manager, *wawancara*, di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tanggal 25 Maret 2014.

12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Namun pada waktu istirahat tersebut pekerja harus tetap berada di lingkungan kantor. Disamping waktu kerja tersebut, terdapat pekerjaan yang dilakukan diluar waktu kerja yang biasanya disebut dengan lembur. Waktu lembur ini juga tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja²⁵. Menurut keterangan Dimas Al Ichsan, Marketing Manager PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru, lembur ini dilakukan apabila ada pekerjaan yang belum dan harus diselesaikan. Waktu lembur tersebut biasanya selama 4 jam 1 hari dan lembur ini bisa dilakukan setiap hari tergantung pekerjaan yang harus diselesaikan²⁶.

Berdasarkan keterangan tersebut, terdapat perbedaan antara perjanjian kerja yang terjadi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru dengan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perbedaan tersebut terdapat pada waktu lembur. Perjanjian kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tidak memuat mengenai waktu lembur. Berdasarkan keterangan tersebut, waktu lembur pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru melebihi batas ketentuan yang dimuat oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sedangkan Undang-undang Ketenagakerjaan mengamanatkan mengenai waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (1) bahwa “setiap pengusaha wajib

²⁵Dimas Al Ichsan, Marketing Manager, *wawancara*, di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tanggal 25 Maret 2014.

²⁶Dimas Al Ichsan, Marketing Manager, *wawancara*, di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tanggal 25 Maret 2014.

melaksanakan ketentuan waktu kerja²⁷.” Pasal 77 ayat (2) menyebutkan “waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi :

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu; atau
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu²⁸.”

Di dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu²⁹.”

Pelaksanaan waktu kerja lembur tersebut, harus memenuhi syarat-syarat, antara lain : persetujuan (masing-masing) dari pekerja yang bersangkutan; waktu kerja lembur hanya maksimum 3 jam per-hari untuk lembur pada hari kerja; dan komulatif waktu kerja lembur per-minggu maksimum 14 jam, kecuali lembur dilakukan pada waktu hari istirahat mingguan/ hari libur resmi (Pasal 78 ayat (1) UUKK *jo* Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 *jo* Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau)³⁰.

²⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat (1). Afnil Guza, *op.cit.*, h. 30

²⁸Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat (2). Afnil Guza, *loc.cit.*

²⁹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 78 ayat (1) huruf b. Afnil Guza, *loc.cit.*

³⁰Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004, Pasal 1 ayat (2) *jo* Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau

Sedangkan yang terjadi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru waktu lembur tersebut tidak ditentukan, biasanya waktu lembur tersebut mencapai 4 jam 1 hari, bahkan waktu lembur tersebut dapat berlangsung setiap hari dalam 1 minggu. Apabila waktu lembur 4 jam 1 hari, maka pekerja yang mendapatkan waktu lembur setiap hari mencapai 20 jam 1 minggu.

Dari uraian tersebut terlihat jelas terdapat ketimpangan yang terjadi di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai waktu kerja dan waktu lembur. Lalu apakah kondisi tersebut dibolehkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang ketenagakerjaan dengan judul “Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru”.

Dalam hal ini, penelaahan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja dirasakan sangat penting, dikarenakan pelaksanaan perjanjian kerja sangat menentukan keuntungan dan keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya, dijadikannya PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru sebagai sasaran penelitian dikarenakan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru merupakan salah satu Bank yang memiliki prospek cerah yang bergerak di perbankan syariah sehingga memiliki peranan yang cukup

besar dalam pembangunan perekonomian rakyat. Faktor pertumbuhan ekonomi di Pekanbaru yang cukup pesat, dan sebagian masyarakatnya beragama Islam, serta letak geografis yang strategis karena Pekanbaru merupakan ibu kota propinsi Riau sangat mendukung bagi pengembangan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru untuk menjadi lebih besar.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mencapai hasil yang diharapkan, maka dibatasi pada tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru. Selain itu tidak dibahas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Untuk mendapatkan pengetahuan mengenai bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mendapatkan pengetahuan mengenai bagaimana tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

E. Review Studi Terdahulu

Di antara para peneliti yang membahas mengenai Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru adalah Juli Anjar Winasih dengan penelitiannya yang berjudul *Implementasi Bank Garansi dalam Perbankan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru)*. Dia menyimpulkan bahwa ada empat tahapan dalam prosedur pemberian Bank Garansi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru yaitu dengan pengajuan permohonan Bank Garansi, analisa pemberian fasilitas Bank Garansi, penerbitan garansi, dan penandatanganan fasilitas Bank Garansi. Dan pelaksanaan Bank Garansi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru dilihat dari *akad*, rukun, dan syarat *kafalah*³¹.

³¹Juli Anjar Winasih, "*Implementasi Bank Garansi dalam Perbankan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru)*", Laporan Akhir Jurusan D3 Perbankan Syariah, (Pekanbaru : Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, 2013)

Dari penelaahan terhadap karya di atas, sepanjang pengetahuan penulis, tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru belum diteliti orang. Berdasarkan fakta-fakta itulah, dilakukan penelitian tersebut.

F. Kerangka Teoretik

Menurut Iman Soepomo, sebagaimana yang dikutip oleh Senjun H. Manulang dalam bukunya *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah³².

Iman Soepomo, juga mengemukakan sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah³³.”

Pengertian mengenai perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo tersebut, selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diketengahkan oleh A. Ridwan Halim, Wiwoho Soedjono, serta oleh Soebekti,

³²Iman Soepomo, adalah seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia. Lihat Senjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001), Cet. Ke-3, h. 63. Djumadi, *op.cit.*, h. 29

³³Djumadi, *loc.cit.*

sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perjanjian Kerja*³⁴.

Mr. M.G. Rood, menyebutkan sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perjanjian Kerja*, bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan
- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu
- d. Adanya unsur *pay* atau upah³⁵.

Dari pendapat para pakar hukum diatas, maka jelaslah bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah dilakukannya perjanjian kerja. Di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi. Perjanjian kerja tersebut harus memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hal dilaksanakannya isi perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ada hal yang membedakan antara perjanjian dengan perjanjian kerja. Dalam KUHPerdara Pasal 1313 disebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap

³⁴Djumadi, *loc.cit.* Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke- 7, h. 67

³⁵Mr. M.G. Rood adalah seorang pakar hukum perburuhan Belanda. Lihat Djumadi, *op.cit.*, h. 35

satu orang atau lebih lainnya³⁶. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Dalam perjanjian kerja terdapat unsur “di bawah perintah”, maka unsur inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya³⁷. Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur perintah, dan dengan adanya unsur perintah berarti kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama³⁸. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang di bawah, yaitu yang di perintah³⁹. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang⁴⁰.

Dalam perjanjian kerja ada campur tangan pihak ketiga yaitu pemerintah, yang mana kedua pihak masing-masing akan dibebani hak dan kewajiban. Maksud dan tujuan adanya campur tangan pihak ketiga yang sifatnya mengikat tersebut yaitu sebagai salah satu sarana perlindungan bagi kaum lemah atas tindakan yang sewenang-wenang yang umumnya datang dari kaum kuat. Campur tangan pihak ketiga tersebut datang dari pihak pemerintah, yaitu melalui Departemen yang terkait dengan masalah

³⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320

³⁷ Djumadi, *op.cit.*, h. 30

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Djumadi, *op.cit.*, h. 31

⁴⁰ *Ibid*

ketenagakerjaan, misalnya saja dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia⁴¹.

Kebijaksanaan dari Pemerintah Republik Indonesia tersebut, pelaksanaannya dengan cara dituangkan dalam suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijaksanaan lainnya. Kebijakan mana, adalah sesuai dengan yang diamanatkan pada landasan konstitusional Negara kita Republik Indonesia, yaitu seperti yang ditentukan pada alinea keempat pembukaan maupun yang dijemakan dalam batang tubuhnya, misalnya ketentuan pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁴².

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian hukum sosiologis.

Penelitian ini dilakukan dengan survey atau langsung kelapangan untuk mendapatkan data dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan kuesioner.

Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif, yakni menggambarkan secara lengkap dan terperinci mengenai tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

⁴¹ Djumadi, *op.cit.*, h. 59

⁴² Djumadi, *loc.cit.* Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (Surabaya : APOLLO), Pasal 27 ayat (2).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru yang berada di Jl. Jend. Sudirman No. 450, Pekanbaru, Riau. Lokasi ini dipilih karena memang hanya disitulah lokasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

3. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.
- b. Objek penelitian ini adalah tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

4. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi⁴³ dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Cabang, 1 orang Manager Marketing, 1 orang Manager Operasional dan 67 orang pegawai⁴⁴.

Adapun sampel dalam penelitian ini, mengingat jumlahnya yang besar dan keterbatasan penulis, diambil sebanyak 50% atau 35 orang dengan teknik *simple random sampling*⁴⁵.

⁴³Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Lihat Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2005) Cet. Ke-7, h. 118

⁴⁴Dian Agustina, Sekretaris, wawancara, di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tanggal 25 Maret 2014.

⁴⁵*Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Lihat Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Data Sekunder*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), Ed.1, Cet. Ke-1, h. 67

5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data⁴⁶ dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang secara langsung berhubungan dengan responden. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang diajukan kepada pimpinan dan pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru..

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan, dengan menelaah buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta pendapat-pendapat para ahli, dan tulisan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti⁴⁷.

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara⁴⁸ yaitu wawancara langsung atau melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Cabang

⁴⁶ Data adalah bagian-bagian khusus yang membentuk dasar-dasar analisis, lihat Emzir *Analisis Data : Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), Ed. 1, Cet. ke-2, h. 64

⁴⁷ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: ANDI, 2010), Ed. 1, h. 190

⁴⁸ Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang disusun dalam suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan lebih dahulu. Lihat Bambang Sunggono, *op.cit.*, h. 214. Lihat Hasnah Faizah, *Menulis Karangan Ilmiah*, (Pekanbaru : Cendikia Insani, 2011), h. 74. Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Ed. Revisi, Cet. ke-3, h. 68.

Pekanbaru mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

- b. Observasi⁴⁹ yaitu melakukan pengamatan langsung bagaimana kegiatan yang terjadi di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru tersebut dan melakukan pencatatan yang dianggap perlu mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden dalam bentuk angket serta beberapa alternatif pilihan jawabannya⁵⁰.
- d. Dokumentasi yaitu sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi serta mengumpulkan data-data yang ada dalam masalah penelitian⁵¹.
- e. Studi Pustaka yaitu penulis mengambil buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan persoalan yang diteliti⁵².

7. Teknik Analisis Data

Data penelitian diperoleh dari wawancara observasi, dan kuesioner.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara akan diolah dan disajikan dengan cara menguraikan dalam bentuk rangkaian-rangkaian kalimat yang jelas, singkat, dan rinci.

⁴⁹Observasi pendahuluan dilakukan untuk mengetahui keadaan daerah penelitian guna penjajagan dan pengambilan data sekunder mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ciri-ciri demografi dan gambaran umum dan dari populasi. Lihat Bambang Sunggono, *op.cit.*, h 213. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1996), Cet. ke-7, h. 125.

⁵⁰Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta : Kencana, 2011), Ed. 1, Cet, Ke-1, h. 139. Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet. ke-7, h. 203.

⁵¹Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Cet. ke-5, h. 195

⁵²Emzir, *op.cit.*, h. 14

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode induktif yakni, penyimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum. Hal-hal yang bersifat khusus dalam penelitian ini adalah isi dan pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru serta bagaimana tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

H. Sitematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan perincian sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, review studi terdahulu, kerangka teoretik, metode penelitian serta sistematika penulisan. Adapun yang dibicarakan dalam bab ini adalah persoalan pelaksanaan perjanjian kerja yang sering terjadi di Indonesia dan juga membicarakan secara umum pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

Bab II menguraikan gambaran umum tentang PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru yang meliputi : sejarah dan perkembangan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru, visi dan misi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru, struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru, budaya kerja dan tugas umum PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru, serta produk dan jasanya.

Bab III membahas tinjauan umum terhadap perjanjian kerja secara yuridis, yang meliputi : dasar hukum perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja, subjek dan objek perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian kerja, dan kedudukan peraturan perusahaan di dalam perjanjian kerja yang meliputi : pengertian peraturan perusahaan, syarat-syarat yang harus dimuat dalam peraturan perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Bab IV memaparkan tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara Pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru, serta menjelaskan mengenai tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.

Bab V ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran terhadap hasil penelitian yang diharapkan memberikan manfaat bagi semuanya khususnya penulis dan juga PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru.