

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PENCANTUMAN KLAUSULA LARANGAN MENIKAH
DENGAN REKAN KERJA DI BANK BRI CABANG
BELOPA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas
Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ISMA

19 0303 0107

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PENCANTUMAN KLAUSULA LARANGAN MENIKAH
DENGAN REKAN KERJA DI BANK BRI CABANG
BELOPA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas
Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ISMA

19 0303 0107

Pembimbing:

1. Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isma
NIM : 19 0303 0107
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dalam skripsi ini adalah karya saya sendiri selain dari kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan saya dan gelar akademik saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



ISMA
NIM: 19 0303 0107

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah Dengan Rekan Kerja yang ditulis oleh Isma Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1903030107, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 8 Oktober 2024 bertepatan dengan 05 Rabiul Akhir 1446 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 12 Oktober 2024

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---------|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. H. Muammar Arfat Yusmad S.H., M.H | Penguji I | (.....) |
| 4. Nurul Adliyah, S.H., M.H | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Rahmawati, M.Ag | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:



Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP. 19740630 200501 1 004



Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP. 19920416 201801 2 003

PRAKATA

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Satu Kantor (Studi Kasus pada Bank BRI Cabang Belopa)” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda **Kisman** dan Ibunda **Erni**, yang telah berkorban banyak mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, ketulusan, dan keikhlasan serta mendoakan keselamatan dan kesuksesan bagi anak-anaknya.

Selanjutnya, penulis juga tak lupa mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan

segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Wakil Rektor I, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor II, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. dan Wakil Rektor III, Dr. Mustaming, S.Ag., M.H.I.
2. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. Wakil Dekan I Bidang Akademik Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag, Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Ilham, S.Ag., MA dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muhammad Darwis, S.Ag.,M.Ag. Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H., Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Hardianto, S.H., M.H.
4. Pembimbing I dan pembimbing II, Dr. Rahmawati, M.Ag., dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H., yang telah banyak memberi bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
5. Penguji I dan penguji II, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H dan Nurul Adliyah, S.H., M.H., yang telah banyak memberi arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta staf pegawai Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kepala Unit Perpustakaan beserta staf perpustakaan IAIN Palopo, Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd., yang telah banyak membantu khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan kerjasama yang telah diberikan selama proses penelitian saya. Kehangatan dan profesionalisme tim di Bank BRI Cabang Belopa sangat membantu dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2019 terkhusus kelas HES D yang selama ini telah bersama-sama berjuang dan telah membantu dalam penyusunan skripsi ini mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.
10. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan, terima kasih atas bantuan, dukungan dan do'anya.

Semoga segala dukungan dan bantuan semua pihak mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala yang berlipat ganda di sisi Allah swt. Aamiin dan semoga karya penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Palopo, 20 Maret 2024

Penulis

ISMA
NIM 19 0303 0107

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasi nya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf ر (rah), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi* yah maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ

adapuntā'marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada

permulaan kalimat. Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,
Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xviii
ABSTRAK	xv

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Penelitian yang Relevan	9
B. Deskripsi Teori.....	12
C. Kerangka Pikir	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Sumber Data	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Satu	

Kantor di Bank BRI Cabang Belopa.....	38
B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Satu Kantor di Bank BRI Cabang Belopa.....	52
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Isma, 2024. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah Dengan Rekan Kerja di Bank BRI Cabang Belopa,” Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. **Dibimbing oleh Rahmawati dan Fitriani Jamaluddin.**

Skripsi ini membahas tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Kerja di BRI Cabang Belopa, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang praktik pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan kerja di BRI Cabang Belopa dan juga untuk mengetahui dan menganalisis tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan kerja di Bank BRI Cabang Belopa.

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris dengan pendekatan sosiologis yang dimana data atau informasi bersumber langsung dari kantor Bank BRI Cabang Belopa. Sumber data primer dikumpulkan melalui wawancara dan observasi dan dilengkapi dengan data-data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan kerja di BRI Cabang Belopa dilakukan saat penandatanganan kontrak kerja yang berisi tentang aturan larangan menikah dengan rekan kerja. Dimana peraturan tidak diperbolehkannya menikah selama masa kontrak kerja ini disampaikan ketika awal ingin memulai bekerja. Tujuan diberlakukannya larangan menikah sesama rekan kantor adalah agar tercapainya visi misi perusahaan seperti yang diharapkan dan ketentuan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan seperti harus profesional dalam bekerja, mencegah kinerja karyawan yang menurun, agar karyawan lebih produktif, menjaga kualitas perusahaan dan tercapainya harapan perusahaan. *Kedua*, Perjanjian Klausula larangan menikah dengan rekan kerja selama masa kontrak kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Belopa, secara Hukum Islam kebijakan ini hukumnya diperbolehkan, karena apabila ada hal yang memang harus menunda pernikahan atau dalam hal ini suatu yang mendesak, Islam akan memperbolehkannya. Pada umumnya hukum menunda pernikahan dalam Islam sendiri tidak dosa. Seperti seseorang yang sedang menempuh jenjang pendidikan, bekerja, atau mempersiapkan kebutuhan materi maka hukumnya menjadi mandub dan mubah.

Kata Kunci: Klausula, larangan menikah, BRI Cabang Belopa

ABSTRACT

Isma, 2024. *"Review of Sharia Economic Law Against the Inclusion of a Marriage Prohibition Clause with One Office Colleague (Case Study at BRI Bank Belopa Branch)", Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Rahmawati and Fitriani Jamaluddin.*

This thesis discusses the Sharia Economic Law Review of the Inclusion of a Prohibition Clause on Marrying an Office Colleague at BRI Belopa Branch, this research aims to find out and analyze the practice of including a clause prohibiting marriage with an office colleague at BRI Belopa Branch and also to find out and analyze how sharia economic law reviews the inclusion of a clause prohibiting marriage with an office colleague at BRI Bank Belopa Branch.

This type of research is empirical research with a sociological approach in which data or information is sourced directly from the Belopa Branch Bank BRI office. Primary data sources are collected through interviews and observations and supplemented with secondary data.

The results of this study indicate that: First, the inclusion of a clause prohibiting marriage with office colleagues at BRI Belopa Branch is carried out during the signing of a work contract containing rules prohibiting marriage with office colleagues. Where the rule of not being allowed to marry during the employment contract period is conveyed when you first want to start working. So this policy must be obeyed by contract employees not to get married while they are still under contract. Second, the Clause Agreement on the prohibition of marriage with office colleagues during the employment contract period at PT Bank Rakyat Indonesia Belopa Branch, in Islamic Law this policy is permissible, because if there are things that really have to postpone marriage or in this case an urgent matter, Islam will allow it. In general, the law of postponing marriage in Islam itself is not a sin. Like someone who is studying, working, or preparing for material needs, the law becomes mandub and mubah.

Keywords: *Clause, prohibition of marriage, BRI Belopa Branch*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menyatakan bahwa perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan untuk membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Ini menekankan pentingnya aspek spiritual dan emosional dalam membentuk keluarga, sesuai dengan nilai-nilai religius yang diakui di Indonesia. Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, mengatur batas usia minimal seseorang yakni pria dan wanita boleh melakukan pernikahan jika keduanya sudah mencapai usia 19 (sembilan belas) tahun. Aturan ini bertujuan agar kedua belah pihak sudah cukup dewasa baik secara mental maupun fisik untuk menjalani perkawinan dengan baik. Selain itu, aturan ini juga bertujuan untuk melindungi hak-hak anak dan memberikan mereka akses yang lebih baik ke Pendidikan, juga sebagai upaya untuk memastikan perkawinan berlangsung dengan baik dan aman bagi kedua belah pihak serta masa depan anak-anak yang akan dilahirkan dari perkawinan tersebut.¹

Pengertian pernikahan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 diperkuat oleh Kompilasi Hukum Islam Pasal 2, yang menyatakan bahwa pernikahan menurut hukum Islam adalah akad yang sangat kuat, atau *mitsaqan*

¹Penjelasan Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

ghalidzan, untuk menaati perintah Allah swt. Pelaksanaan pernikahan ini dianggap sebagai bentuk ibadah, menegaskan bahwa pernikahan tidak hanya memiliki dimensi sosial, tetapi juga dimensi spiritual yang mendalam dalam menjalankan ajaran agama Islam. Tujuan pernikahan menurut Islam untuk memenuhi petunjuk agama dalam rangka mendirikan keluarga yang harmonis, sejahtera dan bahagia. Harmonis dalam menggunakan hak dan kewajiban anggota keluarga, sejahtera artinya terciptanya ketenangan lahir batin, sehingga timbullah kebahagiaan, yakni kasih sayang antar anggota keluarga. Pernikahan adalah cara yang paling utama bahkan satu-satunya cara yang diridhoi oleh Allah swt. dan Rasul saw. untuk memperoleh keturunan dan menjaga kesinambungan manusia, seraya memelihara kesucian nasab yang sangat diperhatikan agama.²

Terkait larangan pernikahan, Allah swt. berfirman dalam QS. Al-baqarah ayat 221, yang berbunyi:

وَلَا تَنْكِحُوا الْمُشْرِكَةَ حَتَّىٰ يُؤْمِنَ ۚ وَلَأَمَةٌ مُّؤْمِنَةٌ خَيْرٌ مِّنْ مُّشْرِكَةٍ وَلَوْ أَعْجَبَتْكُمْ ۚ وَلَا تُنكِحُوا الْمُشْرِكِينَ حَتَّىٰ يُؤْمِنُوا ۚ وَلَعَبْدٌ مُّؤْمِنٌ خَيْرٌ مِّنْ مُّشْرِكٍ وَلَوْ أَعْجَبَكُمْ ۚ أُولَٰئِكَ يَدْعُونَ إِلَى النَّارِ ۖ وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى الْجَنَّةِ وَالْمَغْفِرَةِ بِإِذْنِهِ ۖ وَيُبَيِّنُ ءَايَتِهِ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu menikahi wanita-wanita musyrik, sebelum mereka beriman. Sesungguhnya wanita budak yang mukmin lebih baik dari wanita musyrik, walaupun dia menarik hatimu. Dan janganlah kamu menikahkan orang-orang musyrik (dengan wanita-wanita mukmin) sebelum mereka beriman. Sesungguhnya budak yang mukmin lebih baik dari orang musyrik, walaupun dia menarik hatimu. Mereka mengajak ke neraka, sedang Allah mengajak ke surga dan ampunan dengan izin-Nya. Dan Allah menerangkan ayat-ayat-Nya (perintah-perintah-Nya) kepada manusia supaya mereka mengambil pelajaran.³

² Muhammad Bagir Al-Habsyi, *Fiqh Praktis* (Bandung: Mizan Media Utama, 2020), 25.

³Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Pustaka Lajnah, 2019).

Pasal 39 Kompilasi Hukum Islam mengatur larangan pernikahan berdasarkan tiga jenis hubungan: pertalian nasab (hubungan darah), pertalian kerabat semenda (hubungan keluarga akibat pernikahan), dan pertalian sesusuan (hubungan yang terbentuk karena menyusui). Hukum Islam secara jelas melarang pernikahan jika pasangan memiliki salah satu dari hubungan ini. Namun, tidak ada ketentuan dalam hukum Islam yang melarang pernikahan karena adanya hubungan atau kontrak kerja. Ini menunjukkan bahwa larangan pernikahan dalam Islam lebih berfokus pada hubungan biologis dan keluarga daripada hubungan profesional atau pekerjaan. Namun, saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausula yang membatasi hak untuk melangsungkan pernikahan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut.⁴

Larangan menikah dengan rekan satu kantor/instansi berawal dari adanya peraturan perundang-undangan yang tertuang dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: (f) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu instansi, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan adanya aturan demikian, mendorong pengusaha untuk menerapkan aturan larangan menikah dengan rekan satu kantor/instansi.

⁴ Olivia Sitanggang, "Analisis Yuridis Pembatalan Hak untuk Melakukan Perkawinan antara Sesama Pekerja dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)," *Jurnal Hukum Kaidah* 20, No. 1 (2020): 11.

Akibat dari adanya aturan tersebut adalah terjadinya PHK terhadap salah satu pihak jika terjadi pernikahan kedua pekerja/buruh dalam satu instansi.⁵

Meskipun pernikahan merupakan hal yang diperbolehkan, dalam praktiknya terdapat batasan-batasan tertentu yang mengatur kapan seseorang diperbolehkan untuk menikah. Salah satu contoh batasan ini adalah ketentuan larangan menikah yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, di mana karyawan dilarang melangsungkan pernikahan selama menjalani masa kontrak kerja. Hal ini dilakukan karena karyawan dianggap sebagai aset penting perusahaan, yang keberadaannya sangat krusial untuk kelancaran operasional dan proses produksi.

Sebagai contoh, PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (BRI) adalah lembaga perbankan yang berperan penting dalam jasa lalu lintas pembayaran dan kegiatan usaha lainnya. BRI bertujuan untuk mendukung pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan ini, BRI mungkin menerapkan kebijakan yang ketat terhadap karyawan, termasuk ketentuan terkait pernikahan, untuk memastikan fokus dan komitmen penuh dari para karyawannya selama masa kontrak kerja. Bank BRI Cabang Belopa merupakan salah satu perusahaan yang tidak memperbolehkan karyawannya menikah dengan rekan satu kerjanya untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan tentu pimpinan BRI Cabang Belopa beserta jajarannya memiliki peraturan perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu

⁵ Fitriyani dan Ro'fah Setyowati, "Tentang Larangan Nikah dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syariah," *IJLIL* 3, No. 1 (2021): 8–9, <https://doi.org/10.357.19/ijl.v3i1.110>.

perusahaan karena karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.⁶ Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa. Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.”⁷

Setiap perusahaan wajib memenuhi hak-hak karyawan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak karyawan yang dimaksud adalah menjadi anggota serikat tenaga kerja, jaminan sosial dan keselamatan Kesehatan kerja, menerima upah yang layak, membuat perjanjian kerja, hak karyawan perempuan, pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur. Selain itu perusahaan juga memiliki hak yaitu perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan, perusahaan berhak untuk memerintah karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target, dan perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Dalam suatu perusahaan tiap karyawan terikat dengan kontrak.

Kontrak merupakan sebuah kesepakatan yang mengikat antara pihak-pihak yang terlibat untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. dalam kontrak tersebut dijelaskan mengenai hak dan kewajiban karyawan, yang dimana karyawan wajib memenuhi kewajiban sebagai karyawan dan perusahaan wajib memenuhi hak karyawan sesuai dengan kontrak kerja. Selain itu kontrak kerja berfungsi sebagai

⁶ AS Lestari, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 25.

⁷ Ketentuan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

bukti otentik terjalannya sebuah kesepakatan jika suatu waktu diperlukan.⁸ Frasa *“kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”* menjadi celah bagi perusahaan melarang pegawainya menikah dengan kawan sekantornya, jika pegawai tetap ingin menikah, biasanya perusahaan mengharuskan salah satu orang mengundurkan diri dari perusahaan. Namun demikian, Mahkamah Konstitusi menyatakan aturan tersebut dinilai bertentangan dengan Pasal 27 Ayat 2, Pasal 28 Ayat 1, Pasal 28C Ayat 1, dan Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi, maka perusahaan tidak bisa melakukan PHK atau menetapkan aturan yang melarang karyawannya menikah dengan rekan kerja satu kantor.

Meskipun pihak perusahaan BRI melarang adanya menikah dengan sesama rekan kerja, tetapi masih banyak karyawan BRI yang tetap melakukan pernikahan sesama rekan kerja, salah satunya terjadi di Kantor Cabang BRI di Belopa. Dimana terdapat karyawan BRI Cabang Belopa yang melakukan pernikahan dengan rekan sesama kerja. Akibat dari pernikahan tersebut karyawan tersebut mengalami PHK atau pemutusan hak kerja. Karyawan yang memilih untuk resign dari pekerjaannya dengan alasan sudah menikah yang dimana hal tersebut juga merupakan perintah dari suaminya. Adapun alasan dari seorang suami untuk memberhentikan istrinya dari pekerjaannya karena dia sudah merasa cukup untuk memberikan nafkah pada keluarganya tanpa istri harus bekerja dan juga merupakan suatu tanggung jawab bagi seorang suami sebagai kepala keluarga untuk menafkahi seluruh anggota keluarganya.

⁸ Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 15.

Berdasarkan latar belakang tersebutlah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Kerja di Bank BRI Cabang Belopa.”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu

1. Guna mengetahui dan memahami praktik pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa.
2. Guna mengetahui dan memahami tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat dilihat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang larangan perkawinan antar karyawan dalam satu perusahaan yang tidak sesuai dengan undang-undang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai persyaratan guna menyelesaikan tugas akhir mahasiswa untuk memperoleh gelar Strata (S1) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah di Institut Agama Islam Negeri Palopo dan memberi pengetahuan mengenai alasan larangan perkawinan antar karyawan dalam satu perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang yang ada.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan dan bahan perbandingan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian yang Relevan

Adapun literatur yang membahas tentang judul ini, akan dijadikan sebagai bahan penelitian dan perbandingan apakah terdapat perbedaan guna menghindari terjadinya kesamaan dan pengulangan media, metode kajian data yang telah ditentukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Zatil Hidayah Sukma Letahit berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Pada BRI KC. Panakkukang Kota Makassar)." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa larangan menikah selama masa kontrak kerja berdampak positif pada kinerja pegawai magang, meningkatkan kesiapan mereka untuk berumah tangga, serta mendisiplinkan mereka. Namun, aturan ini juga menghambat pernikahan. Dari sudut pandang fikih munakahat, larangan ini diperbolehkan karena bersifat sementara dan hanya berlaku selama dua tahun, setelah itu pegawai diperbolehkan menikah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah lokasi penelitian dan fokusnya. Penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Bank BRI Cabang Belopa, sementara penelitian Zatil berlokasi di BRI KC. Panakkukang Makassar, dengan fokus pada tinjauan hukum Islam terhadap perjanjian larangan menikah selama masa kontrak kerja.

2. Penelitian oleh Irawati berjudul "Tinjauan Hukum Islam Tentang Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus di Kantor Cabang BRI Pare-Pare)." Penelitian ini menemukan bahwa aturan larangan menikah selama masa kontrak kerja di Bank BRI Parepare dibuat secara legal dan melalui proses yang matang. Aturan tersebut sah secara hukum karena memenuhi syarat sah kontrak dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dari perspektif hukum Islam, menunda pernikahan karena urusan mendesak seperti pekerjaan dianggap diperbolehkan, atau menjadi mandub (dianjurkan) dan mubah (diperbolehkan). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus larangan yang dibahas. Penelitian yang akan dilakukan berfokus pada larangan menikah dengan rekan satu kantor, sedangkan penelitian Irawati berfokus pada larangan menikah selama masa kontrak kerja.
3. Humaira Nur Lathifani yang berjudul "Kebijakan Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Perspektif Maqasid Syariah (Studi di Bank BTN Syariah Malang)." Hasil penelitiannya adalah 1) menurut para pegawai alasan adanya kebijakan larangan menikah yaitu agar tidak mengurangi profesionalitas bekerja, mengganggu produktivitas bekerja, menghambat pekerjaan kantor dan mengganggu pelatihan. Dampak dari kebijakan tersebut bagi perusahaan adalah mempertahankan kualitas perusahaan, memudahkan perusahaan dalam penempatan rotasi dan mengurangi biaya asuransi. Adapun dampak dari kebijakan tersebut bagi pegawai sendiri adalah lebih maksimal dalam bekerja, lebih fokus menabung, dan menghambat pernikahan; 2) kebijakan larangan menikah tersebut menurut maqasid syariah Imam Al-Shatibi dapat mengancam

aspek daruriyat dalam memelihara keturunan, sehingga larangan menikah di Bank BTN Syariah hukumnya adalah boleh secara keseluruhan serta tidak bertentangan dengan kaidah fiqhiyah dan maqashid syariah.⁹ Adapun perbedaan dengan penelitian penulis yaitu larangan menikah dengan rekan satu kantor sedangkan penelitian terdahulu yaitu larangan menikah selama masa kontrak kerja menurut perspektif Maqasid Syariah.

4. Penelitian oleh Fitriyani dan Ro'fah Setyowati yang berjudul "Analisis Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syariah." Hasil penelitiannya yaitu UUD NRI 1945 dan UUDHAM memperbolehkan aturan tersebut, sedangkan UUP tidak mengaturnya. Akan tetapi Islam tidak melarang aturan tersebut secara tegas, melainkan disesuaikan dengan waktu, tempat, dan keadaan. Berdasarkan perspektif maqashid al-syari'ah, menunjukkan bahwa hakim MK dalam putusannya tersebut belum sesuai dengan kaidah maqashid al-syari'ah. Dengan demikian, putusan tersebut belum memenuhi hak konstitusional warga. Dalam kaidah maqashid al-syari'ah menunjukkan bahwa seharusnya aturan yang digunakan adalah aturan larangan nikah dengan rekan satu instansi karena aturan ini memiliki mudarat yang lebih ringan dan memiliki kemaslahatan yang bersifat universal.¹⁰ Adapun perbedaan ini yaitu penelitian terdahulu fokus penelitiannya adalah putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syariah.

⁹ Humaira Nur Lathifani, "Kebijakan Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Perspektif Maqasid Syariah (Studi di Bank BTN Syariah Malang)" *Skripsi* (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023), 69.

¹⁰ Fitriyani and Setyowati, "Tentang Larangan Nikah dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syariah," *IJLIL* 3, No. 1 (2021): 2, <https://doi.org/10.35719/ijl.v3i1.110>

Sedangkan penelitian ini berfokus pada klasula larangan menikah dengan rekan satu kantor di BRI Cabang Belopa.

B. Deskripsi Teori

1. Kontrak kerja

a. Pengertian Kontrak Kerja

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mendefinisikan perjanjian atau kontrak sebagai "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih."

"Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih."¹¹

Kontrak kerja atau Perjanjian dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *al-aqd* yang berarti perjanjian, pemufakatan. Secara terminologi fiqh akad didefinisikan dengan: "pertalian ijab (pernyataan melakukan ikatan) dan qabul (pernyataan penerimaan ikatan) bisnis mereka secara asal-asalan maka kontrak-kontrak bisnis biasanya dibuat secara tertulis sehingga kontrak dapat juga disebut sebagai perjanjian yang dibuat secara tertulis."¹² Pasal 1 angka 19 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa kontrak atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹³

¹¹ Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 25.

¹² Hidayah, Vika "Larangan Perkawinan Bagi Karyawan Indomaret dalam Area Kontrak Kerja Tinjauan Hukum Islam," Skripsi (Malang" UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022), 43-44

¹³ *Pasal 1 Angka 19 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

Menurut (teori lama) yang disebut perjanjian adalah “Perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan berdasarkan akibat hukum”.

Wiwoho Soedjono dalam buku “Hukum Perjanjian Kerja” menyebutkan bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.¹⁴

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan selama waktu tertentu dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh keduanya. Perjanjian maupun kontrak mengandung pengertian yang sama, yaitu merupakan suatu perbuatan hukum untuk saling mengikatkan para pihak kedalam suatu hubungan hukum perikatan. Istilah kontrak lebih sering digunakan dalam praktek bisnis. Karena jarang sekali orang menjalankan bisnis mereka secara asal-asalan, maka kontrak-kontrak bisnis biasanya dibuat secara tertulis, sehingga kontrak dapat juga disebut sebagai perjanjian yang dibuat secara tertulis.

Dalam definisi perjanjian atau kontrak yang diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, terdapat beberapa unsur penting sebagai berikut:

- 1) Adanya Hubungan Hukum: Hubungan ini menimbulkan akibat hukum, yaitu hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat. Artinya, setiap perjanjian mengatur konsekuensi hukum yang harus dipatuhi oleh masing-masing pihak.

¹⁴ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 10.

- 2) Adanya Subjek Hukum: Subjek hukum adalah entitas yang memiliki hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut. Subjek hukum bisa berupa orang atau badan hukum (seperti perusahaan) yang terlibat dalam kontrak.
- 3) Adanya Prestasi: Prestasi adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak dalam perjanjian. Ini bisa berupa melakukan suatu tindakan, memberikan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu. Prestasi adalah inti dari perjanjian, karena menjadi dasar dari hak dan kewajiban yang disepakati.
- 4) Di Bidang Harta Kekayaan: Perjanjian atau kontrak biasanya berkaitan dengan bidang harta kekayaan, artinya, perjanjian tersebut sering kali terkait dengan kepentingan ekonomi atau materi, seperti uang, properti, atau layanan yang memiliki nilai ekonomi.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

b. Syarat Sahnya Kontrak Kerja

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menetapkan empat syarat sahnya perjanjian atau kontrak sebagai berikut:

- 1) Adanya kesepakatan antar kedua belah pihak, kesepakatan yang dimaksud disini adalah sebuah perjanjian atau kontrak. Sebuah perjanjian terbentuk hanya jika pihak setuju mengadakan perjanjian. Jika dikemudian hari terbukti bahwa kontrak yang dilakukan para pihak terjadi bukan karena kesepakatan

para pihak makan dimintakan pembatalan perjanjian. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 Ayat (1) KUH Perdata, yang dimaksud dengan kesepakatan adalah penyesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya.

- 2) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak untuk melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah pengampuan).
- 3) Adanya Objek Pekerjaan yang Diperjanjikan: Objek pekerjaan atau hal tertentu yang diperjanjikan dalam kontrak adalah sesuatu yang wajib dipenuhi oleh para pihak. Ini disebut sebagai objek perjanjian atau prestasi. Kejelasan mengenai objek perjanjian sangat penting untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban para pihak dapat dilaksanakan. Jika objek perjanjian tidak jelas atau tidak mungkin dilaksanakan, maka perjanjian tersebut bisa dianggap batal demi hukum.
- 4) Adanya Sebab yang Halal: Sebab yang halal adalah alasan atau dorongan yang membuat seseorang ingin membuat perjanjian. Pasal 1335 KUH Perdata menyatakan bahwa "Suatu perjanjian tanpa sebab atau yang dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum." Ini berarti bahwa sebab yang halal haruslah nyata, bukan palsu, dan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum. Jika perjanjian dibuat tanpa sebab, atau dengan sebab yang tidak sah, maka perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan dianggap tidak sah.

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, baik secara lisan maupun tertulis, yang menetapkan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini dapat dibuat untuk waktu tertentu atau tidak tertentu, dan harus memenuhi beberapa syarat dasar:

- 1) Kemauan Bebas: Perjanjian harus dibuat dengan kesepakatan bebas dari kedua belah pihak tanpa adanya paksaan.
- 2) Kemampuan atau Kecakapan: Kedua belah pihak harus memiliki kemampuan atau kecakapan untuk membuat perjanjian kerja.
- 3) Adanya Pekerjaan: Harus ada pekerjaan yang diperjanjikan untuk dilakukan.
- 4) Kepatuhan terhadap Hukum: Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Bentuk-Bentuk Kontrak

1) Bentuk-Bentuk Kontrak yang Tidak Melawan Hukum

Kontrak kerja dapat berbentuk tertulis atau lisan. Berikut adalah jenis-jenis kontrak tertulis:

- a) Perjanjian di Bawah Tangan: Kontrak yang dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang bersangkutan tanpa melibatkan pihak ketiga. Perjanjian ini mengikat hanya pada para pihak yang menandatangani dan tidak memiliki kekuatan hukum terhadap pihak ketiga.
- b) Perjanjian dengan Saksi Notaris: Kontrak yang diakui oleh notaris hanya untuk melegalisir tanda tangan para pihak. Notaris berfungsi untuk

memastikan kebenaran tanda tangan tetapi tidak memberikan kekuatan hukum tambahan pada isi perjanjian.

- c) Perjanjian Akta Notaris: Kontrak yang dibuat di hadapan notaris dan dinyatakan dalam bentuk akta notaris. Akta ini memiliki kekuatan hukum yang lebih tinggi dan dapat digunakan sebagai bukti yang sah di pengadilan.

2) Bentuk-Bentuk Kontrak yang Melawan Hukum

- a) Kontrak Bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama: Kontrak yang bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang telah disahkan oleh pemerintah. Perjanjian semacam ini dianggap batal demi hukum.
- b) Kontrak yang Mengakibatkan Perbuatan Pidana atau Kesalahan Perdata: Kontrak yang melibatkan tindakan yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan pidana atau kesalahan perdata. Kontrak ini ilegal dan tidak sah.
- c) Kontrak untuk Menyuap atau Menyogok: Kontrak yang bertujuan untuk melakukan suap atau sogok, yang merupakan pelanggaran hukum dan etika.
- d) Kontrak yang Tidak Bermoral: Kontrak yang tujuan atau isinya tidak sesuai dengan norma kesusilaan dan moral masyarakat.
- e) Kontrak untuk Menghalangi Peradilan: Kontrak yang dirancang untuk menghindari atau menghalangi proses peradilan yang sah.

d. Asas-Asas Hukum Kontrak

1) Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata, berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai

Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- (a) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- (b) Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- (c) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan;
- (d) Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.¹⁵

2) Asas konsensualisme

Asas konsensualisme, yang tercermin dalam Pasal 1320 ayat 1 KUH Perdata, menyatakan bahwa salah satu syarat sah perjanjian adalah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini menegaskan bahwa perjanjian tidak perlu diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat. Kesepakatan ini berarti adanya persesuaian antara kehendak dan pernyataan dari kedua belah pihak. Asas konsensualisme diilhami oleh hukum Romawi dan hukum Jerman, meskipun dalam hukum Jerman, asas ini tidak dikenal secara eksplisit. Sebaliknya, hukum Jerman mengenal perjanjian Rill, yang dibuat dan dilaksanakan secara nyata, dan perjanjian formal, yang memerlukan bentuk tertulis seperti akta autentik atau akta di bawah tangan. Dalam hukum Romawi, terdapat istilah *Contractus Verbis Listeris* dan *Contractus Innominat*, yang menunjukkan bahwa perjanjian dianggap sah jika memenuhi bentuk yang telah ditetapkan. Dengan demikian, asas konsensualisme dalam KUH

¹⁵ Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 9.

Perdata lebih menekankan pada kesepakatan sebagai dasar sahnya perjanjian, tanpa memerlukan formalitas tertentu.

3) *Asas Pacta Sunt Servanda*

Asas Pacta Sunt Servanda, atau asas kepastian hukum, berhubungan erat dengan akibat perjanjian dan menekankan pentingnya penghormatan terhadap substansi kontrak yang telah disepakati oleh para pihak. Asas ini menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati isi perjanjian yang dibuat oleh para pihak sebagaimana layaknya sebuah Undang-undang dan tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak tersebut. Konsep ini diatur dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi, "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang." Asas ini awalnya dikenal dalam hukum gereja, di mana perjanjian dianggap sebagai tindakan sacral yang memerlukan kesepakatan kedua belah pihak serta penguatan dengan sumpah. Namun, seiring perkembangan waktu, asas ini mengalami perubahan makna. Dalam konteks modern, istilah *pactum* lebih menekankan pada kesepakatan yang sah tanpa memerlukan sumpah atau formalitas tambahan, menunjukkan bahwa kesepakatan saja sudah cukup untuk membuat perjanjian tersebut mengikat secara hukum.

4) *Asas Iktikad Baik (Goede Trouw)*

Asas Iktikad Baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang menyatakan, "Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik." Asas ini menekankan bahwa para pihak dalam suatu perjanjian, baik kreditur maupun

debitur, harus melaksanakan substansi kontrak dengan kepercayaan dan kemauan baik. Artinya, pelaksanaan perjanjian harus dilakukan dengan itikad yang tulus dan jujur, serta tidak dengan niat buruk atau penipuan.

Asas iktikad baik dibagi menjadi dua kategori: iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Iktikad baik nisbi berfokus pada penilaian terhadap sikap dan tingkah laku nyata dari pihak-pihak yang terlibat, berdasarkan bagaimana mereka berperilaku dalam konteks perjanjian. Sementara itu, iktikad baik mutlak menilai keadaan berdasarkan akal sehat dan keadilan, menggunakan ukuran objektif untuk menilai pelaksanaan perjanjian tanpa memihak. Penilaian ini mengikuti norma-norma yang objektif, memastikan bahwa pelaksanaan perjanjian memenuhi standar keadilan dan integritas yang diharapkan.

5) Asas Kepribadian (*Personalitas*)

Asas kepribadian dalam hukum perdata mengacu pada prinsip bahwa seseorang hanya dapat membuat perjanjian atau kontrak untuk kepentingan dirinya sendiri. Prinsip ini tercermin dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata menyatakan, "Pada seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri." Ini berarti bahwa setiap individu yang membuat kontrak atau perjanjian harus melakukannya dengan tujuan untuk memenuhi kepentingan pribadi atau individu tersebut, dan tidak untuk kepentingan pihak lain secara langsung. Dengan kata lain, perjanjian yang dibuat harus berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pihak tersebut sendiri, memastikan bahwa tanggung jawab dan manfaat dari perjanjian tersebut jatuh langsung pada individu yang terlibat.

Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.” Ini berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun, ketentuan itu ada pengecualian sebagaimana yang di introdusir dalam Pasal 1317 KUH Perdata, yang berbunyi. “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.” Pasal ini menguntruksi bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga dengan suatu syarat yang ditentukan.

Sedangkan didalam Pasal 1318 KUH Perdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, tetapi juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya. Jika dibandingkan kedua pasal itu maka dalam Pasal 1317 KUH Perdata mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUH Perdata untuk kepentingan: dirinya sendiri, ahli waris dan orang-orang yang memperoleh hak padanya.

e. Jenis-Jenias Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk

pekerjaan tertentu.¹⁶ Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.¹⁷

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya pada Pasal 56 hingga Pasal 66. Selain itu, PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga berlaku sebagai pedoman pelaksanaannya.

Menurut Pasal 4 PP No. 35 Tahun 2021, PKWT dapat didasarkan pada jangka waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan tertentu dan tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jenis pekerjaan yang termasuk dalam kategori "pekerjaan tertentu" adalah:

- (a) Pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu singkat;
- (b) Pekerjaan musiman atau sementara, seperti pekerjaan sekali selesai;
- (c) Pekerjaan terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan.

Sebelumnya, dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat berlangsung paling lama 2 tahun. Namun, dengan berlakunya PP No. 35 Tahun 2021, durasi PKWT dapat diperpanjang hingga 5 tahun sesuai

¹⁶ Thomas Arsil, Titing Sugiarti, dan Henri Christian Pattinaja, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Tidak Di PHK Setelah Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal Legal Reasoning* 5, No. 2 (2023): 162.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 Ayat (1).

dengan Pasal 8 PP tersebut. Pengusaha yang ingin memperpanjang kontrak harus memberitahukan maksud perpanjangan secara tertulis kepada pekerja paling lama 7 hari sebelum kontrak berakhir, yang sekarang menjadi 5 tahun berdasarkan ketentuan terbaru.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. PKWTT yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan memiliki masa perjanjian yang cukup lama.¹⁸ Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya dan pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

PKWTT didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan tanpa melakukan penetapan pada lamanya kesepakatan pekerjaan berlangsung. Pasal 1603 Q ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjadi dasar perjanjian kerja ini menyatakan bahwa jika lama hubungan kerja tidak ditentukan dalam perjanjian maupun kebijakan pengusaha, syarat-syarat hukum, maupun kebiasaan maka hubungan kerja tersebut dianggap akan berlangsung tanpa batas waktu. Adapun persyaratan yang perlu diperhatikan dalam menyepakati perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWTT) tertuang

¹⁸ Thomas Arsil, Sugiarti, dan Pattinaja, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Tidak di PHK Setelah Berakahirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal Legal Reasoning* 5, No. 2 (2023), 162.

berdasarkan ketentuan dari pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (a) Dilaksanakannya masa percobaan selama paling lama 3 bulan;
- (b) Perusahaan tidak boleh membayar karyawan kurang dari upah minimum yang ditetapkan selama masa percobaan.¹⁹

Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 ayat (1) dan (2) UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja, bagi kontrak yang tidak dibatasi oleh jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu, masa percobaan kerja dapat diatur hingga maksimal 3 bulan. Selama masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah pekerja di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri. Perubahan atau penarikan kembali perjanjian kerja dapat dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak dan tidak dianggap sebagai pembuatan perjanjian baru, melainkan sebagai perubahan terhadap perjanjian yang sudah ada. Jika sebuah perjanjian mengandung unsur dari beberapa jenis perjanjian, termasuk perjanjian kerja, maka ketentuan perjanjian kerja berlaku bersama dengan ketentuan lain yang ada.

¹⁹ Alden Nelson dkk., “Penerapan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Perusahaan Migas,” *ULIL ALBAB* 2, No. 6 (2023), 2548.

Apabila terdapat pertentangan antara ketentuan perjanjian kerja dan ketentuan lain, maka ketentuan perjanjian kerja yang akan berlaku.

Perjanjian kerja menimbulkan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak. Peraturan perusahaan, yang biasanya disusun oleh pengusaha, bertujuan memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban pekerja dan menjadi tambahan atau pelengkap dari perjanjian kerja. Peraturan ini membantu menciptakan keseimbangan antara kesejahteraan tenaga kerja dan peningkatan produksi.

Perjanjian kerja sebagai bagian dari hukum perburuhan mengikuti ketentuan umum hukum perdata dan mengatur hubungan hukum yang spesifik antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja, harus tercantum hal-hal penting seperti identitas perusahaan dan pekerja, jabatan, tempat kerja, upah, syarat kerja, dan jangka waktu perjanjian. Unsur-unsur perjanjian kerja termasuk adanya pekerjaan, perintah kerja, upah tertentu, dan waktu kerja. Selain itu, pihak-pihak dapat menyepakati hal-hal tambahan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya hubungan kerjamerupakan hubungan yang mengatur atau memutar hak dan kewajiban antara pekerja atau buru dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing- masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung timbal balik.

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja pada awalnya di atur dalam BAB 7 BUKU III KUHPdata serta dalam peraturan Menteri tenaga kerja nomor PER-02/MEN/1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang perjanjian kerja.²⁰

Ada beberapa faktor yang membuat beberapa perusahaan membuat perjanjian dalam Kontrak Kerja Karyawan BRI untuk menikah yaitu:

- (a) Agar profesional dalam emaksanakan pekerjaannya;
- (b) Mencegah penurunan kinerja karyawan;
- (c) Untuk menjaga kualitas perusahaan;
- (d) Tercapainya harapan perusahaan.

2. Klausula Baku

a. Pengertian Klausula Baku

Klausula baku, atau klausul standar, merupakan bentuk perjanjian yang sering menjadi topik perdebatan dalam konteks asas kebebasan berkontrak (freedom of contract) dan syarat-syarat perjanjian. Dalam perjanjian baku, ketentuan-ketentuan perjanjian telah ditetapkan secara sepihak oleh salah satu pihak, biasanya pihak yang lebih kuat atau memiliki posisi dominan, tanpa adanya ruang bagi pihak lainnya untuk bernegosiasi. Hal ini berbeda dengan perjanjian

²⁰ Fitrhriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Selat* 4, No. 1 (2019).

biasa, di mana kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak untuk saling menegosiasikan syarat-syarat perjanjian.

Pendapat mengenai kedudukan klausula baku dalam hukum perjanjian beragam. Beberapa pihak menganggap klausula baku sebagai praktik yang wajar dan efisien, terutama dalam konteks kontrak massal seperti polis asuransi atau perjanjian layanan, di mana biaya negosiasi individu dapat sangat tinggi. Namun, kritik terhadap klausula baku muncul dari kekhawatiran bahwa praktik ini dapat mengabaikan prinsip keadilan dan keseimbangan, karena seringkali pihak yang lebih lemah harus menerima syarat yang tidak menguntungkan tanpa adanya kesempatan untuk tawar-menawar.

Secara umum, keberadaan klausula baku dalam hukum perjanjian perlu disikapi dengan hati-hati, memastikan bahwa peraturan dan regulasi perlindungan konsumen diterapkan untuk mencegah penyalahgunaan dan memastikan bahwa klausula tersebut tidak melanggar prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan kontraktual.

Perjanjian baku adalah perjanjian yang hampir seluruh klausula-klausulanya sudah dibakukan oleh pemakainya dan pihak yang pada dasarnya tidak mempunyai peluang untuk merundingkan atau meminta perubahan.²¹ Meskipun dalam pasal 1 ayat 10 undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen telah menekankan pada prosedur pembuatan klausula baku didalam suatu perjanjian pada prosedur pembuatan klausul baku di dalam suatu perjanjian,

²¹Sultan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Institut Bank Indonesia).

akan tetapi tidak dapat dihindari bahwa prosedur pembuatan klausul baku tersebut ikut mempengaruhi isi perjanjian. Isi perjanjian sepenuhnya ditentukan secara sepihak oleh pelaku usaha dan konsumen hanya ditetapkan pada dua pilihan yaitu take or leave it (menyetujui atau menolak) perjanjian yang di ajukan kepadanya.²²

Jika ditinjau dari aturan hukum positif, Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen mengatur tentang klausula baku yang mana pelaku usaha dilarang mencantumkan klausula baku pada setiap perjanjian atau dokumen apabila:²³

- 1) Menyatakan mengalihkan tanggung jawab pelaku usaha.
- 2) Menyatakan bahwa pelaku usaha berhak menolak penyerahan kembali barang yang dibeli konsumen.
- 3) Menyatakan bahwa pelaku usaha berhak menolak penyerahan kembali uang yang dibayarkan atas barang dan/atau jasa yang dibeli oleh konsumen.
- 4) Menyatakan pemberian kuasa dari konsumen kepada pelaku usaha baik secara langsung maupun tidak langsung untuk melakukan segala tindakan sepihak yang berkaitan dengan barang yang dibeli oleh konsumen secara angsuran.
- 5) Mengatur perihal pembuktian atas hilangnya kegunaan barang atau pemanfaatan jasa yang dibeli oleh konsumen.
- 6) Memberi hak kepada pelaku usaha untuk mengurangi manfaat jasa atau mengurangi harta kekayaan konsumen yang menjadi objek jual beli jasa.

²²Ahmad Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015).

²³Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.

- 7) Menyatakan tunduknya konsumen kepada peraturan yang berupa peraturan baru, tambahan, lanjutan dan/atau pengubahan lanjutan yang dibuat sepihak oleh pelaku usaha dalam masa konsumen memanfaatkan jasa yang dibelinya.
- 8) Menyatakan bahwa konsumen memberi kuasa kepada pelaku usaha untuk pembebanan hak tanggungan, hak gadai, atau hak jaminan terhadap barang yang dibeli oleh konsumen secara angsuran.

b. Ciri-ciri Klausula Baku

Beberapa ciri-ciri dari perjanjian baku, antara lain:²⁴

- 1) Pada umumnya isinya ditetapkan oleh pihak yang posisinya lebih kuat.
- 2) Pihak lemah pada umumnya tidak ikut menentukan isi perjanjian yang merupakan unsur aksidentalita dari perjanjian.
- 3) Terdorong oleh kebutuhan, pihak lemah terpaksa menerima perjanjian tersebut.
- 4) Bentuknya tertulis.
- 5) Dipersiapkan terlebih dahulu secara massal atau individual

c. Macam-macam Klausula Baku

Klausula dibedakan menjadi dua yaitu klausula eksepsi dan klausula eksensorasi.

- 1) Klausula Eksepsi (Exemption Clause), atau sering disebut klausula berat sebelah, adalah suatu ketentuan dalam perjanjian yang membatasi atau membebaskan tanggung jawab salah satu pihak jika terjadi wanprestasi. Klausula ini biasanya ditempatkan untuk melindungi pihak yang memiliki

²⁴Muhammad Maulana, *Model Transaksi Ekonomi Kontemporer dalam Islam*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2020).

posisi dominan dalam perjanjian dari tuntutan hukum atas pelanggaran kontrak yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya. Misalnya, klausula eksepsi dapat menyatakan bahwa pihak yang menyebabkan kerugian tidak akan bertanggung jawab atas kerusakan tertentu meskipun kerugian tersebut disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan mereka. Klausula ini sering kali menjadi sumber kontroversi, terutama jika dianggap tidak adil atau memberatkan pihak yang lebih lemah dalam perjanjian.

- 2) Klausula Eksenorasi adalah ketentuan dalam perjanjian yang memberikan keringanan atau pengecualian terhadap tanggung jawab salah satu pihak dalam melaksanakan kewajibannya. Berbeda dengan klausula eksepsi, yang cenderung membebaskan pihak dari tanggung jawab sepenuhnya, klausula eksenorasi memberikan kelonggaran dalam hal pelaksanaan kewajiban. Klausula ini memungkinkan pihak yang terikat untuk melaksanakan kewajiban mereka dengan cara yang lebih fleksibel atau mengurangi intensitas kewajiban mereka dalam situasi tertentu. Contohnya termasuk ketentuan yang memperbolehkan penundaan pemenuhan kewajiban dalam keadaan *force majeure* atau situasi luar biasa yang menghalangi pelaksanaan kewajiban secara normal.

3. Teori Hukum Ekonomi Syariah

a. Pengertian Akad

Kata "akad" berasal dari bahasa Arab *al-aqd*, yang secara etimologis berarti perikatan, perjanjian, atau permufakatan (*al-ittifaq*). Dalam terminologi *fiqh*, akad didefinisikan sebagai pertalian antara ijab (pernyataan tawaran) dan kabul

(pernyataan penerimaan) yang sesuai dengan kehendak syariat, serta berpengaruh pada objek perikatan. Definisi ini menunjukkan bahwa perikatan antara dua pihak tidak sah jika bertentangan dengan ketentuan syara', seperti kesepakatan untuk melakukan tindakan yang dilarang seperti suap, rampok, penipuan, atau transaksi riba.

Rahmat Syafi'i mengartikan akad dalam dua aspek: umum dan khusus. Definisi umum mencakup segala tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan kehendaknya sendiri, seperti waqaf, talak, atau pembebasan, serta tindakan yang memerlukan persetujuan dua orang, seperti jual beli, perwakilan, atau gadai. Sedangkan definisi khusus merujuk pada perikatan yang ditetapkan dengan ijab dan kabul sesuai dengan ketentuan syara' yang memberikan dampak hukum pada objek akad.

Secara keseluruhan, akad merupakan suatu pertemuan antara ijab dan kabul yang menimbulkan akibat hukum bagi objek akad tersebut. Akad ini mencerminkan kehendak kedua belah pihak yang dilakukan secara sukarela tanpa paksaan dan harus mematuhi ketentuan syariat.

b. Asas-asas dalam Akad

Beberapa asas atau prinsip transaksi yang harus diperhatikan dalam hukum Islam yaitu: ²⁵

- 1) *Mabda' al-Ibadah* (asas ibadah), yaitu asas yang menyatakan bahwa hakikat kehidupan kita adalah untuk beribadah kepada Allah swt. jadi berkaitan dengan

²⁵Muhammad Maulana, *Model Transaksi Ekonomi Kontemporer dalam Islam*, h.11-18.

transaksi juga harus memuat nilai ibadah yang mana transaksi tersebut tidak boleh melanggar ketentuan-ketentuan syariah.

- 2) *Mabda' al-Ibahah* (asas ibahah), yaitu asas umum dalam fiqh di bidang muamalah yaitu bahwa segala sesuatu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan yang tegas atas perbuatan tersebut. Jika dikaitkan dengan transaksi dengan mendasarkan pada asas ini bahwa transaksi boleh dilakukan selama tidak ada dalil tegas yang melarang transaksi tersebut.
- 3) *Mabda' al-Hurriyah at-Ta'aqud* (asas kebebasan berkontrak), yaitu asas kebebasan bagi pihak yang melakukan transaksi dalam menentukan hal-hal yang disepakati. Para pihak memiliki kebebasan selama hal-hal yang disepakati tidak melanggar ketentuan syariah.
- 4) *Mabda' al-Musawah* (Asas Persamaan): Asas ini menggarisbawahi pentingnya adanya persamaan kedudukan antara para pihak dalam melakukan transaksi. Setiap pihak dalam transaksi harus memiliki posisi dan hak yang setara, tanpa adanya ketidakadilan atau perbedaan yang mencolok yang dapat merugikan salah satu pihak. Dengan kata lain, asas ini menekankan bahwa semua pihak harus diperlakukan sama dalam hal hak dan kewajiban agar transaksi dapat dianggap sah dan adil.
- 5) *Mabda' at-Tawazun* (Asas Keseimbangan): Asas keseimbangan menyatakan bahwa dalam transaksi, hak dan kewajiban yang timbul harus seimbang antara para pihak. Artinya, tidak boleh ada pihak yang memperoleh keuntungan yang berlebihan sementara pihak lain menanggung beban yang tidak proporsional.

Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan atau diperlakukan tidak adil.

- 6) *Mabda' al-Maslahah* (Asas Kemaslahatan): Asas ini menekankan bahwa setiap transaksi harus dilakukan dengan tujuan untuk mencapai kemaslahatan dan mencegah kemudharatan. Kemaslahatan mengacu pada manfaat dan kebaikan bagi semua pihak yang terlibat, sedangkan kemudharatan mengacu pada potensi kerugian atau bahaya. Dengan demikian, asas ini mendorong agar setiap transaksi diarahkan untuk kebaikan bersama dan menghindari hal-hal yang dapat merugikan.
- 7) *Mabda' al-Amanah* (Asas Kepercayaan): Asas kepercayaan ini mencerminkan pentingnya adanya iktikad baik dari masing-masing pihak dalam transaksi. Setiap pihak harus bertindak dengan itikad baik dan saling mempercayai satu sama lain, yang menjadi dasar untuk tercapainya kesepakatan yang adil dan jujur. Kepercayaan ini merupakan kunci untuk membangun hubungan yang harmonis dan menghindari konflik.
- 8) *Mabda' al-Adalah* (Asas Keadilan): Asas keadilan menekankan bahwa para pihak dalam transaksi harus bersikap adil dan tidak saling menzalimi. Prinsip ini memastikan bahwa setiap pihak mendapatkan hak yang sesuai dan kewajiban yang adil, tanpa adanya tindakan yang merugikan atau menindas pihak lain. Keadilan dalam transaksi memastikan bahwa hasil akhir dari transaksi adalah seimbang dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan moral.
- 9) *Mabda' al-Ridha* (asas kerelaan), yaitu asas yang menyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus berdasarkan kerelaan di antara masing-masing

pihak. Jika dalam transaksi terdapat unsur paksaan, tekanan, penipuan atau ketidakjujuran, maka transaksi tersebut tidak dilandaskan atas dasar kerelaan.

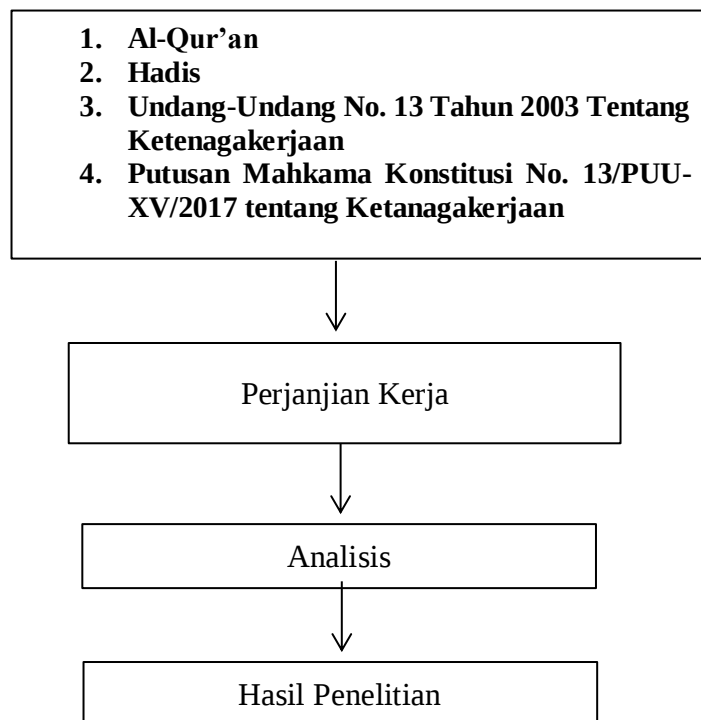
10) *Mabda' al-Kitabah* (asas tertulis), merupakan asas yang menyatakan bahwa hendaknya dilakukan pencatatan (dibuat secara tertulis) untuk transaksi yang dilakukan, baik transaksi tunai maupun transaksi tidak tunai. Bukti yang transaksi yang dibuat secara tertulis dapat menjadi bukti di kemudian hari jika terjadi persengketaan.

11) *Mabda' aṣ-Ṣidiq* (Asas Kejujuran): Asas ini menekankan pentingnya kejujuran dalam setiap transaksi. Dalam prinsip ini, kejujuran dianggap sebagai elemen fundamental yang harus ada dalam interaksi antara para pihak. Kejujuran membantu membangun kepercayaan dan keridhaan antara para pihak, serta memastikan bahwa semua informasi yang disampaikan adalah benar dan tidak menyesatkan. Dengan adanya kejujuran, proses transaksi dapat berjalan dengan transparan dan adil, sehingga meminimalkan kemungkinan terjadinya perselisihan atau ketidakpuasan di kemudian hari.

12) *Mabda' ar-Raḍâiyyah* (asas konsensualisme), yaitu asas yang menyatakan bahwa transaksi-transaksi yang dilakukan harus dilandasi kesepakatan antara para pihak.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan serangkaian konsep dan juga kejelasan hubungan antar tiap konsep tersebut yang dirumuskan seorang peneliti yang telah disusun serta hasil-hasil dari penelitian yang relevan dan saling berkaitan. Adapun kerangka pikir dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan merujuk pada berbagai sumber hukum dan referensi untuk mengevaluasi praktik pencantuman klausula larangan menikah di Bank BRI Cabang Belopa. Al-Qur'an dan Hadis dijadikan sebagai landasan prinsip hukum syariah, sementara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja menyediakan kerangka hukum positif yang relevan. Hasil penelitian akan dianalisis untuk memahami kesesuaian dan implikasi klausula larangan menikah dengan prinsip-prinsip syariah dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, serta untuk memberikan rekomendasi terkait praktik tersebut berdasarkan temuan yang diperoleh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian empiris adalah metode penelitian yang mengandalkan data nyata yang diperoleh langsung dari lapangan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, di mana data-data lapangan menjadi sumber utama informasi. Contohnya termasuk hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Bank BRI Cabang Belopa. Metode ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data langsung dari sumber yang relevan, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk memberikan gambaran yang akurat dan berbasis realitas tentang topik yang sedang diteliti.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosiologis. Pendekatan sosiologi dalam penelitian ini berfokus pada memahami bagaimana klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa mempengaruhi dinamika sosial di tempat kerja. Pendekatan ini menganalisis interaksi sosial, norma, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kebijakan tersebut, serta dampaknya terhadap hubungan antar karyawan dan struktur organisasi.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis dua aspek utama terkait klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank

BRI Cabang Belopa. Aspek pertama adalah praktik pencantuman klausula tersebut dalam kebijakan internal bank, sedangkan aspek kedua adalah tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap keberadaan dan penerapan klausula ini.

C. Defenisi Istilah

Untuk memperjelas makna istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, berikut adalah definisi istilah yang relevan:

1. Klausula Larangan Menikah

Ketentuan atau aturan yang dikeluarkan oleh sebuah lembaga yang melarang karyawan untuk menikah dengan rekan kerja mereka dalam satu kantor atau organisasi yang sama.

2. Hukum Ekonomi Syariah

Sekumpulan prinsip hukum yang diambil dari sumber-sumber syariah (Al-Qur'an dan Hadis) yang mengatur berbagai aspek kehidupan ekonomi, termasuk ketenagakerjaan dan kontrak bisnis. Hukum ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, transparansi, dan larangan terhadap riba (bunga) serta gharar (ketidakpastian).

D. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi praktik pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa dan menilai kesesuaiannya dengan hukum ekonomi syariah. Metode pengumpulan data meliputi wawancara dengan manajer SDM dan karyawan, observasi terhadap proses administrasi, serta analisis dokumentasi kebijakan internal. Data yang diperoleh akan dianalisis secara tematik

untuk mengidentifikasi pola dan tema terkait praktik tersebut. Selain itu, tinjauan hukum syariah akan dilakukan untuk mengevaluasi kepatuhan klausula terhadap prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai penerapan klausula dan dampaknya, serta rekomendasi untuk penyesuaian jika diperlukan.

E. Data dan Sumber Data

1. Sumber data primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber langsung diperoleh peneliti dilapangan, data atau informasi diperoleh melalui metode wawancara. Data yang dikumpulkan oleh peneliti berupa hasil wawancara dengan berbagai narasumber secara langsung dengan kepala cabang/pimpinan BRI Cabang Belopa dan staf BRI Cabang Belopa.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data terpercaya dan dapat digunakan untuk melengkapi serta memperkuat data primer dan sebagai sarana untuk memperoleh data untuk menjawab masalah yang akan diteliti. Data sekunder tersebut berupa dokumen-dokumen resmi Bank BRI Cabang Belopa dan informasi yang relevan dengan penelitian yaitu melalui buku, jurnal yang terkait dengan fokus penelitian.

F. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan PT. Bank BRI Cabang Belopa yang beralamat di Jln. Sungai Pareman No. 48, Kelurahan Sabe, Kecamatan Belopa, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data, yang meliputi:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data primer yang berguna, sistematis, dan selektif untuk mengamati fenomena yang terjadi. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosiologis dengan case approach, yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mendapatkan data terkait Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor dalam perjanjian kerja.

2. Wawancara

Wawancara adalah interaksi antara individu yang dilakukan untuk tujuan spesifik. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan kepala cabang/pimpinan dan staf BRI Cabang Belopa. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi mendalam mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor dalam perjanjian kerja.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dari observasi dan wawancara. Peneliti mencatat hal-hal penting yang terjadi di lapangan, mengambil foto saat proses wawancara, dan merekam wawancara untuk memastikan data yang diperoleh lengkap dan akurat.

H. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik dan proses pengolahan serta analisis data dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memastikan keakuratan dan validitas hasil penelitian. Berikut adalah penjelasan mengenai teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan:

1. Teknik Pengolahan Data

a. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data adalah langkah awal yang penting dalam pengolahan data, di mana penulis memeriksa kembali hasil data yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tidak ada data yang tidak lengkap atau membingungkan. Proses ini membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan atau kekurangan dalam data yang dikumpulkan.

b. Penandaan Data

Penandaan data melibatkan pemberian tanda atau label pada data untuk menandai jenis sumber data. Ini mempermudah pengelompokan dan identifikasi sumber data dalam proses analisis, sehingga memudahkan peneliti untuk mengakses dan mengelola data yang relevan dengan topik penelitian.

c. Klasifikasi Data

Klasifikasi data adalah proses mengelompokkan data yang telah terkumpul ke dalam kategori-kategori berdasarkan gejala atau peristiwa hukum yang sama atau dianggap relevan. Proses ini membantu dalam

mengorganisir data menjadi kelompok yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan analisis lebih lanjut.

d. Sistematisasi Data

Sistematisasi data melibatkan penyusunan data dari bentuk yang umum menjadi bentuk yang lebih spesifik terkait dengan permasalahan yang diteliti. Tujuannya adalah untuk mengorganisasi data secara sistematis sehingga informasi dapat diakses dengan mudah dan dianalisis dengan lebih efektif.

2. Analisis Data

Proses analisis data dilakukan secara kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi, pemusatan perhatian, penyederhanaan, peringkasan, dan transformasi data mentah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dengan mereduksi data, peneliti dapat memfokuskan perhatian pada informasi yang relevan dan menghilangkan data yang tidak perlu, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah proses penelitian selanjutnya.

b. Penyajian Data

Penyajian data melibatkan pemaparan data yang telah diperoleh dalam bentuk yang terstruktur untuk mempermudah penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan teks naratif, yang

membantu peneliti menggabungkan dan menyajikan data dalam bentuk yang terpadu, memudahkan pemahaman dan analisis.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses menyimpulkan hasil penelitian dan memverifikasi bahwa kesimpulan tersebut didukung oleh data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Proses ini memastikan bahwa kesimpulan yang diambil adalah hasil dari analisis data yang mendalam dan valid, memberikan wawasan yang berarti terhadap permasalahan yang diteliti.

Dengan menerapkan teknik dan proses ini, penelitian dapat menghasilkan data yang terorganisir dengan baik dan analisis yang akurat, memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Praktik Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Kerja di Bank BRI Cabang Belopa

Setiap pekerjaan pastinya menimbulkan banyak interaksi antar karyawan untuk saling membantu pekerjaan, tidak jarang beberapa karyawan menaruh perhatian lebih kepada sesama rekan sekantornya sehingga hal tersebut menimbulkan rasa suka antar rekan kerja.²⁶ Banyak kasus yang bisa dijumpai mengenai bertemunya jodoh dalam satu kantor karena perasaan suka yang lebih serius yakni pernikahan. Namun sayangnya ada peraturan yang membatasi hak para karyawan yang ingin menikah dengan rekan satu kantornya. Larangan pernikahan dengan sesama rekan kantor merupakan suatu aturan yang membatasi seorang pekerja untuk dapat melakukan perkawinan dengan rekan satu kantor. Perjanjian larangan menikah sesama rekan satu kantor memang sudah diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) khususnya di Bank BRI Cabang Belopa, hal tersebut menjadi kesepakatan pada saat awal perjanjian hubungan kerja. Perjanjian yang berlaku di Bank BRI Cabang Belopa memiliki maksud dan tujuan dimana setiap karyawan dilarang menikah sesama rekan kantornya, hal ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa terlaksana sesuai yang diharapkan. Dimana visi misi yang dimaksud adalah:

²⁶ Fasiha, Nurfadilah Nurfadilah, and Mineliani Putri Daming. "Analysis of Differences in Customer Satisfaction in Courier Service Business in Palopo City." *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness* 4.2 (2021): 70-76.

1. Visi, menjadi Bank Komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.
2. Misi, melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan yang mencakup berbagai aspek perbankan, mulai dari layanan tabungan, kredit hingga layanan perbankan elektronik pada segmen usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan perekonomian masyarakat.

Tujuan diberlakukannya aturan larangan menikah sesama karyawan kerja memiliki maksud dan tujuan agar setiap karyawannya tidak menikah selama mereka masih berada di lokasi kerja yang sama, hal ini bertujuan untuk tercapainya visi misi perusahaan agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Adapun ketentuan-ketentuan lain dari isi perjanjian itu yang memuat larangan menikah sesama karyawan kerja, perjanjian tersebut memuat alasan-alasan atau ketentuan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai Bank BRI Cabang Belopa selama bekerja dengan perusahaan tersebut diantaranya: harus profesional dalam pekerjaan, mencegah kinerja karyawan yang menurun, menjaga kualitas perusahaan, dan tercapainya harapan perusahaan.²⁷

Praktik pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa ketika ada karyawan yang ingin melangsungkan pernikahan dan mereka berada pada kantor cabang yang sama maka konsekuensi yang harus diterima adalah salah satu karyawan tersebut harus mengundurkan diri dari perusahaan dan jika mereka tetap menikah dan tidak melakukan pengunduran

²⁷ Wihowo Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2020), 10.

diri sesuai isi ketentuan perjanjian pada saat awal perjanjian hubungan kerja tersebut maka pengusaha atau pimpinan Bank BRI berhak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada yang bersangkutan.

Selama aturan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka pekerja wajib tunduk pada aturan yang telah dibuat. Dengan artian apabila pernikahan antar rekan kerja satu kantor masih juga dilaksanakan maka salah satu dari mereka harus mengundurkan diri dari perusahaan atau bahkan terkena pemutusan hubungan kerja atau dipecat dari kantor atas dasar perjanjian kerja ataupun peraturan dari pihak perusahaan.²⁸

Seperti yang disampaikan oleh salah satu Staff di Bank BRI Cabang Belopa:

“Karyawan BRI bisa melangsungkan pernikahan ketika mereka tidak berada di kantor cabang yang sama. Tetapi jika ingin melakukan pernikahan dengan rekan kantor di cabang yang sama maka salah satunya harus mengundurkan diri.”²⁹

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) menerapkan sistem pengawasan yang ketat terhadap karyawan baru sebagai bagian dari proses seleksi untuk menjadi pegawai tetap. Selama masa orientasi, kinerja karyawan akan dipantau secara intensif untuk memastikan bahwa mereka menunjukkan kinerja tinggi dan semangat dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan diharapkan untuk bekerja secara maksimal; jika tidak, hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas perusahaan secara keseluruhan.

²⁸ Rizka Dianda Fadhila, “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Pencabutan Larangan Menikah Dengan Rekan Satu Kantor” *Skripsi* (UIN Raden Intan Lampung, 2022), 25.

²⁹ Staf Bank BRI Cabang Belopa, Wawancara Oleh Penulis di Belopa 18 Januari 2024.

Profesionalisme merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku profesional akan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian hasil yang optimal. Tanpa profesionalisme, hasil yang dicapai perusahaan mungkin tidak maksimal, yang bisa mempengaruhi kinerja dan reputasi perusahaan. Profesionalitas di dalam bekerja menjadi suatu hal yang terpenting dalam dunia kerja, tanpa adanya profesionalitas kerja, kinerja para karyawan maupun karyawan maka tidak akan menghasilkan hasil yang terbaik. Yang dimana sikap professional yang dimaksud adalah tidak mencampurkan kepentingan pribadi dengan masalah pekerjaan, seperti keterangan yang diberikan oleh Bapak Irwandi Budiman Hilal selaku Kepala Unit Bank BRI Cabang Belopa, mengatakan bahwa”

“Karyawan yang bekerja di Bank BRI harus bekerja secara profesional dan harus mementingkan kemajuan perusahaan tanpa mencampurkan kepentingan pribadi”³⁰

Jadi kepentingan pribadi yang dimaksud itu adalah apabila ada masalah yang terjadi diantara pasangan tersebut dan mereka berada di perusahaan yang sama hal tersebut jelas akan mempengaruhi fokus kerja mereka sehingga menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja pun bisa menurun.

Peraturan tidak diperbolehkannya menikah selama karyawan tersebut masih dalam perusahaan yang sama itu telah dituangkan pada saat penyampaian perjanjian kerja sama yaitu peraturan tentang larangan menikah bagi sesama karyawan BRI yang tepatnya berada pada Pasal 38 yang berbunyi “Larangan bagi

³⁰ Irwandi Budiman Hilal, Pimpinan BRI Cabang Belopa, Wawancara Oleh Penulis di Belopa 19 Januari 2024.

pekerja dan perusahaan mempunyai ikatan perkawinan sesama pekerja.” Alasan dari pihak BRI mengeluarkan peraturan seperti itu adalah *conflict of interest* (perselisihan kepentingan).

Seperti yang disampaikan oleh Bpk. Irwandi Budiman Hilal selaku Kepala Unit BRI Cabang Belopa.

“ Yang dikhawatirkan kalau di dalam sebuah instansi ada hubungan suami istri adalah apabila ada rahasia kantor yang sangat profesional dan sangat dijaga tanpa sengaja terungkap dalam pembicaraan sehari-hari antar suami istri, sehingga berpotensi memicu keresahan dan selanjutnya membawa dampak negatif, bila topik rahasia diteruskan ke pihak lain dan dimanfaatkan demi kepentingan pribadi”³¹

Sehingga kebijakan ini harus dipatuhi oleh pegawai yang memang masih ingin bekerja khususnya di Bank BRI Cabang Belopa. Alasan BRI yang mengeluarkan larangan menikah bagi sesama karyawannya itu ada di dalam aturan direksi. Kita ketahui disamping ada sebuah peraturan tentunya ada sebuah sanksi, yang mana apabila melanggarnya maka harus siap dengan konsekuensinya dan konsekuensi dari aturan tersebut adalah salah satu karyawan harus di PHK oleh perusahaan. Sanksi tersebut terdapat pada No. KEP.S.59.DIR.SDM/09/2003 tentang Perkawinan. Sesama Pekerja BRI, yang terdapat pada Pasal 2 ayat 1 yaitu larangan perkawinan dengan sesama pekerja, setiap pekerja dengan status pekerja tetap, pekerja masa percobaan, maupun pekerja kontrak dilarang untuk melaksanakan perkawinan dengan sesama pekerja BRI.

Kantor BRI khususnya pada Bank BRI Cabang Belopa tidak memberikan paksaan terhadap seseorang untuk mengikuti perjanjian tersebut, hak sepenuhnya

³¹ Irwandi Budiman Hilal, Pimpinan BRI Cabang Belopa, Wawancara pada tanggal 19 Januari 2024.

ada di tangan calon karyawan. Apabila Ia ingin bekerja di kantor BRI maka ia harus tunduk dan patuh terhadap perjanjian tersebut. Hal ini merupakan salah satu contoh perjanjian baku yang dimana perjanjian baku merupakan perjanjian tertulis yang ditetapkan secara sepihak oleh Pelaku Usaha Jasa Keuangan (PUJK) dan memuat klausula baku tentang isi, bentuk, maupun cara pembuatan, dan digunakan untuk menawarkan produk atau layanan kepada konsumen secara massal.

Meski klausula baku tidak dilarang, klausula baku yang dibuat oleh pelaku usaha harus tetap mengedepankan prinsip keseimbangan, keadilan dan kewajaran. Jika tidak diterapkan maka prinsip-prinsip tersebut dapat mengakibatkan perjanjian dibatalkan oleh pengadilan karena di dalam hukum perdata terdapat pembatasan asas kebebasan berkontrak.

Penggunaan kontrak baku dalam dunia bisnis memang menimbulkan permasalahan hukum yang memerlukan pemecahan. Suatu perjanjian terjadi didasarkan pada asas kebebasan berkontrak di antara dua pihak yang memiliki kedudukan yang seimbang. Kesepakatan yang didapat dalam perjanjian itu merupakan hasil negosiasi di antara para pihak, hampir tidak ada kebebasan dalam menentukan isi perjanjian dalam proses negosiasi ini. Isi atau syarat-syarat perjanjian telah ditentukan secara sepihak oleh pengusaha. Dimana praktik tersebut di satu sisi sangat menguntungkan pengusaha, namun di sisi lain menimbulkan kerugian bagi konsumen.³²

³² Rivaldo Panggabean, "Keabsahan Perjanjian Dengan Klausula Baku," *Jurnal Hukum* 17, No. 4 (2020)

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Penjelasan dari isi ketentuan diatas adalah pekerja/buruh bebas untuk menikah dengan siapapun, namun dengan adanya kesepakatan dalam perjanjian tersebut apabila pekerja/buruh menikah dengan sesama pekerja yang bekerja pada satu kantor/perusahaan yang sama maka konsekuensi yang harus diterima adalah salah satu pekerja tersebut harus mengundurkan diri dari perusahaan dan jika mereka tetap menikah dan tidak melakukan pengunduran diri sesuai dengan isi ketentuan perjanjian tersebut maka pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada salah satu pihak yang menikah dengan sesama rekan kantor.

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan beberapa perusahaan perbankan swasta lainnya termasuk PT. Bank Rakyat Indonesia telah menerapkan peraturan berupa larangan mempekerjakan pekerja/buruh yang memiliki ikatan darah, hubungan suami-istri yang mana peraturan tersebut mengacu pada prinsip-prinsip penerapakan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), prinsip kesetaraan/equalitas dan tidak diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN No. SE/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara yang kemudian dituangkan ke dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Hal ini bertujuan untuk menjaga profesionalitas kerja, menghindari

konflik kepentingan antara suami-istri serta agar terhindar dari tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) pada perusahaan.

Selain itu, timbul akibat lain dari diberlakukannya peraturan tersebut ialah bahwa perkawinan antar sesama pekerja secara emosional akan saling menguatkan hubungan keluarganya sehingga mereka merasa aman dan tentram karena adanya rasa saling melindungi. Akan tetapi, dari rasa saling melindungi ini maka dapat memunculkan dampak negatif dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, mereka yang bersangkutan dapat menghilangkan objektivitas kerja dari hubungan kerja antar pekerja dengan manajemen perusahaan. Antara lain, pada suatu kondisi secara psikologis akan menimbulkan konflik batin untuk menegakkan suatu aturan di perusahaan yaitu apabila seorang Manager HRD di suatu perusahaan yang sama mempekerjakan istri atau suami dari atasan kerjanya yakni General Manager sebagai supervisor, dimana pada suatu keadaan tertentu isteri atau suami atasan Manager HRD tersebut melakukan pelanggaran tidak disiplin atau pelanggaran lain yang dapat dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) atau sanksi lainnya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bahkan jika perusahaan mempekerjakan dua orang pekerja yang mana keduanya terikat hubungan perkawinan, sehingga tidak menutup kemungkinan akan terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Bahkan jika perusahaan mempekerjakan dua orang pekerja yang mana keduanya terikat hubungan perkawinan, sehingga tidak menutup kemungkinan akan terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Namun, dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang memuat bahwa

Hakim MK menyatakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta tidak sejalan dengan hukum Islam. Maka, secara otomatis perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengatur larangan menikah antar sesama pekerja sekantor tidak berlaku lagi karena Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan payung hukum peraturan tersebut telah dibatalkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi.

Walaupun aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan terkait larangan menikah sesama karyawan itu bertentangan dengan aturan Undang-Undang yang ada tapi tidak ada sanksi yang bisa diberikan kepada perusahaan tersebut karena memang tidak ada aturan yang mengatur terkait sanksi kepada perusahaan yang menerapkan larangan menikah sesama karyawan. Oleh karena itu saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang menerapkan aturan tersebut untuk memberhentikan karyawan yang bersangkutan.

Informasi wawancara yang didapatkan dari salah satu staf Bank BRI Cabang Belopa yang dapat dijadikan data untuk melengkapi hasil penelitian ini:

“Pada tahun 2022 ada sepasang karyawan yang ingin menikah yang dimana pada saat itu karyawan tersebut sudah menjalankan kontrak kerja selama 1 tahun dan pada saat itu si A dan si B yang ingin melangsungkan pernikahan membuat laporan ke pimpinan cabang sehingga mereka berdua diberikan kebijakan yaitu salah satu dari mereka harus siap berhenti atau *resign* dari pekerjaannya dan pada saat itu pihak perempuan yang memilih untuk *resign*

dengan alasan sudah ada yang bisa menafkahnya sebagai kepala keluarga setelah mereka menikah”.

Jadi setiap karyawan BRI yang ingin melangsungkan pernikahan dan mereka ada di cabang yang sama tetap diperbolehkan dengan syarat salah satu dari mereka harus *resign* dari pekerjaan. Kebijakan tidak diperbolehkannya menikah selama kontrak kerja di Bank BRI cabang Belopa dilihat dari kinerja para pegawai yang berpegangan teguh dengan aturan ini sudah cukup baik, sehingga profesionalitas kerja terwujud dan sikap disiplin dalam bekerja menjadi hal yang nampak sekali. Apabila pegawai BRI yang sudah menikah, dikhawatirkan ketika adanya suatu permasalahan atau perselisihan di dalam rumah tangga dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan pekerjaannya dan dampak dari perselisihan itu dapat menyebabkan pula perselisihan di dalam lingkungan kerja. Berikut keterangan yang diberikan oleh Ibu Israwati.

“Semua orang yang menjalani rumah tangganya tidak mungkin terhindar dari adanya perselisihan, mungkin saja itu berbeda pendapat ataupun dalam hal lain, maka itu dengan penuh pertimbangan yang banyak untuk di berlakukannya peraturan tersebut.”³³

Bagi setiap orang dalam menjalani sebuah rumah tangga pastinya tidak mungkin dapat menghindari adanya perselisihan akibat sebuah perbedaan pendapat ataupun dikarenakan hal lain. Oleh sebab itu, karena adanya pertimbangan-pertimbangan tersebut maka peraturan ini diberlakukan, yang mana dampak dari adanya aturan ini salah satunya adalah tidak diperkenankannya seorang pegawai

³³ Israwati, Pegawai BRI Cabang Belopa, Wawancara pada tanggal 18 Januari 2024

baik pegawai tetap, pegawai masa percobaan maupun pegawai kontrak untuk melangsungkan pernikahan dengan sesama rekan kantor.³⁴

Waktu pekerjaan juga dijelaskan langsung Irwandi Budiman Hilal selaku Kepala Unit BRI Cabang Belopa bahwa:

“Satu tahun pertama bekerja pegawai harus belajar banyak hal dan banyak sistem juga melatih kepekaan untuk transaksi khususnya frontliner bank semacam teller dan customer service, jam buka yaitu dari jam 8 hingga jam 3 sore untuk hari itu hari senin sampai jumat”.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa pada satu tahun pertama bekerja, pegawai BRI harus banyak belajar banyak hal khususnya yang berprofesi sebagai *frontliner* bank seperti teller dan *costomer service* dan seperti bank-bank pada umumnya jam pelayanan BRI buka pada pukul 8 pagi sampai 3 sore pada hari senin sampai dengan hari jumat.

Pelatihan-pelatihan kepada pegawai BRI biasanya akan lebih sering diadakan pada hari-hari libur yaitu hari sabtu dan minggu sehingga dengan diadakannya kegiatan yang seperti itu jika ada pegawai BRI yang sudah menikah akan besar kemungkinan bisa memberatkan pegawai dan bahkan bisa jadi akan mengakibatkan tidak ada waktu untuk bersama dengan keluarga.

Alasan-alasan diberlakukannya perjanjian larangan menikah dengan rekan satu kantor tersebut pasti akan menimbulkan dampak tersendiri baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Sama halnya dengan perjanjian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Belopa pastinya akan menimbulkan dampak positif

³⁴ Israwati, Pegawai Bank BRI Cabang Belopa, *Wawancara pada tanggal 18 Januari 2024*

³⁵ Irwandi Budiman Hilal, Pimpinan BRI Cabang Belopa, *Wawancara pada tanggal 19 Januari 2024*.

maupun dampak negatif yang berdampak pada perusahaan dan juga berdampak pada pegawai itu sendiri. Berikut ini dampak dari pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan kantor di perusahaan yang sama khususnya di Kantor BRI Cabang Belopa yaitu:

1. Dampak Bagi Perusahaan

- a. Menjaga kualitas perusahaan

Diberlakukannya larangan menikah ini bertujuan agar para karyawan diharapkan mampu lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di BRI. Mereka tidak mempunyai tanggung jawab lain seperti menjalani kehidupan rumah tangga sehingga bisa diharapkan lebih fokus terhadap pekerjaan dan bisa lebih produktif lagi dalam mengerjakan tugasnya dengan lebih baik karena kantor Bank BRI membutuhkan karyawan yang bisa bertanggung jawab untuk menjalankan pekerjaannya agar kualitas perusahaan tidak menurun.

- b. Tercapainya harapan perusahaan

Karyawan diharapkan lebih fokus terhadap karirnya dan mencoba semaksimal mungkin untuk menjadi karyawan yang bisa memenuhi target perusahaan sehingga kebijakan larangan menikah ini dapat memberikan manfaat terhadap Bank BRI yaitu tercapainya harapan perusahaan untuk memiliki karyawan yang bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berkualitas, produktif dan juga bisa memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan Bank BRI.

2. Dampak Bagi Pegawai/Karyawan

- a. Lebih Produktif

Pegawai bisa lebih produktif dalam artian pegawai bisa meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam tenggat waktu yang sudah ditentukan. Adanya kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja ini dapat membantu pegawai kontrak kerja lebih dapat terfokus dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penerapan kebijakan tersebut lebih terfokus terhadap produktivitas karyawan kontrak. Seperti yang di katakana oleh salah satu pegawai kontrak di kantor BRI, dengan diberlakukannya kebijakan larangan menikah ini bagi pegawai kontrak dapat mengakibatkan para karyawan kontrak lebih bisa bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan, sehingga membuat pekerja lebih produktif lagi tanpa harus memikirkan tanggung jawabnya tentang rumah tangga.

Produktivitas seorang pegawai kontrak ditentukan seberapa besar dia bisa fokus dan dapat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai kontrak tidak fokus terhadap pekerjaannya dapat dimungkinkan pekerjaan yang dilakukannya akan berantakan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerjanya dan juga akan berdampak terhadap eksistensi perusahaan.

b. Maksimal dalam Bekerja

Tujuan suatu perusahaan yaitu untuk mendapatkan profit yang maksimal. Jelas bahwa perusahaan tidak ingin rugi dari hasil pekerjaan perusahaan yang diselesaikan oleh para pekerjanya. maka dari itu, kualitas karyawan harus baik dan maksimal dalam bekerja. Tidak hanya itu, perusahaan akan terus melihat peningkatan profit yang dicapai perkapita. Perusahaan sangat berharap bahwa para karyawan yang bekerja mampu mewujudkan tujuan perusahaan yang sebenarnya

secara umum. Perusahaan akan tenang jika para pekerjanya memiliki karakter kerja yang maksimal tanpa adanya keluhan apapun. Sikap profesionalitasnya akan dibayar setimpal dengan kemampuannya dalam mengembangkan karir.

c. Karir yang Tercapai

Ketika seseorang memilih untuk menjadi pegawai kontrak di kantor Bank BRI dan mengetahui adanya perjanjian tidak bisa melangsungkan pernikahan selama masih dalam masa kontrak dan mengejar karir yang diinginkannya, maka seseorang akan lebih fokus dalam mengejar karir yang dicapainya. Sehingga besar kemungkinan karir dapat dicapai. Hal ini berbeda dengan dengan seseorang yang sudah berumah tangga atau sudah menikah, dan di sisi lain ia harus mengejar karirnya, maka kemungkinan besar tidak akan terfokus hanya mengejar karir saja, akan tetapi waktunya terbagi dengan beban dan tanggung jawabnya dalam mengurus rumah tangga. Hal ini akan berdampak terhadap karir tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan oleh Bapak Miswar bahwa:

“Untuk karyawan yang sudah memiliki pasangan, dengan berlakunya peraturan ini maka mau tidak mau mereka harus menunda pernikahan pegawai kontrak sampai status mereka sebagai pegawai kontrak habis dan berubah menjadi pegawai tetap”.³⁶

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan bahwa bagi seorang yang sudah memiliki pasangan, dengan diberlakukannya peraturan ini mereka harus menunda pernikahan pegawai kontrak sampai status mereka sebagai pegawai kontrak habis dan berubah menjadi pegawai tetap. Ada juga beberapa karyawan serta karyawan yang mengeluh dengan kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja ini,

³⁶ Miswar. Pegawai BRI Cabang Belopa. Wawancara pada tanggal 19 Januari 2024.

namun karena peraturan dilarangnya menikah selama masa kontrak kerja ini merupakan salah satu peraturan yang harus mereka ikuti maka dari itu pegawai kantor Bank BRI harus mentaati peraturan yang sudah disetujui antara perusahaan dan pegawai kontrak dari awal mereka bergabung di perusahaan.

Perjanjian kerja merupakan salah satu dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus mengenai perburuhan, pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan perjanjian sehingga sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum. Dalam surat perjanjian kerja tercantum hal-hal sebagai berikut:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Akan tetapi hal ini bukan berarti tidak dapat dibuat suatu kesepakatan lain antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang kemudian dapat dituangkan dalam

perjanjian kerja tersebut. Asas kebebasan berkontrak tetap dapat berlaku sejauh mana tidak bertentangan dengan kaidah heteronom dalam hukum perburuhan, dengan kata lain tidak bertentangan dengan peraturan perundangan dalam bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah. Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja yang ditentukan dalam peraturan perundangan (kaidah heteronom).

Pengaturan tentang perjanjian diatur terutama di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, tepatnya dalam Buku III, di samping mengatur mengenai perikatan yang timbul dari perjanjian, juga mengatur perikatan yang timbul dari undang-undang misalnya tentang perbuatan melawan hukum. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, terdapat aturan umum yang berlaku untuk semua perjanjian dan aturan khusus yang berlaku hanya untuk perjanjian tertentu saja yang namanya sudah diberikan undang-undang, misalnya jual beli, sewa menyewa, tukar menukar, pinjam meminjam, pemborongan, pemberian kuasa dan perburuhan. Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menentukan empat syarat sah nya perjanjian yaitu harus ada kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan sebab yang diperbolehkan.

1. Kesepakatan

Kesepakatan yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela di antara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila perjanjian dibuat atas dasar paksaan, penipuan atau kekhilafan.

2. Kecakapan

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat perjanjian haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan, dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

3. Hal tertentu

Hal tertentu maksudnya objek yang diatur kontrak tersebut harus jelas, setidak-tidaknya dapat ditentukan. Jadi tidak boleh samarsamar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya perjanjian fiktif. Misalnya jual beli sebuah mobil, harus jelas merk, tahun pembuatan, warna, nomor mesin, dan sebagainya. Semakin jelas gambaran tentang obyek maka akan semakin baik.

4. Sebab yang dibolehkan

Maksudnya isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang sifatnya memaksa, ketertiban umum, dan au kesusilaan. Misalnya jual beli anak adalah tidak sah karena bertentangan dengan norma-norma tersebut. Kitab Undang-undang Hukum Perdata, memberikan kebebasan berkontrak kepada pihak-pihak membuat perjanjian secara tertulis maupun

secara lisan. Baik tertulis maupun lisan mengikat, selama memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan demikian perjanjian tidak harus dibuat secara tertulis.

Pada bidang perkawinan, bangsa Indonesia telah memiliki Undang-undang nasional yang berlaku bagi seluruh warga negara Indonesia, yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan yang disahkan pada tanggal 2 Januari 1974. Sedangkan penjelasannya dimuat di dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3019. Menurut Hazairin, Undang-undang Perkawinan ini adalah hasil suatu usaha untuk menciptakan hukum nasional, yaitu hukum yang berlaku bagi setiap warga negara Republik Indonesia.

Klausula memiliki tujuan-tujuan yang signifikan dalam menjaga integritas dan profesionalisme di tempat kerja. Sehingga tujuan kontrak bank dalam klausula larangan menikah dengan rekan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mencegah Konflik Kepentingan

Klausula larangan menikah dengan rekan kerja seringkali bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan di lingkungan kerja. Dalam konteks bank, hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan penting terkait finansial dan operasional tidak dipengaruhi oleh hubungan pribadi antara karyawan. Dalam pandangan syariah, menjaga integritas dan keadilan dalam transaksi keuangan adalah esensial, sehingga klausula ini dapat dianggap sebagai langkah untuk memelihara transparansi dan keadilan.

2. Mengurangi Risiko Konflik Internal

Menjaga lingkungan kerja yang harmonis dan bebas dari potensi konflik internal adalah salah satu tujuan utama dari klausula ini. Dalam konteks syariah, prinsip menjaga kedamaian dan keharmonisan di tempat kerja sejalan dengan nilai-nilai keadilan dan tanggung jawab. Klausula ini dirancang untuk mencegah kemungkinan ketegangan atau perselisihan yang mungkin timbul akibat hubungan pribadi di tempat kerja.

3. Memelihara Profesionalisme

Klausula ini juga bertujuan untuk menjaga tingkat profesionalisme di tempat kerja. Dalam konteks syariah, profesionalisme dan etika kerja yang tinggi dihargai dan dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab moral. Dengan menghindari situasi yang dapat menurunkan profesionalisme akibat hubungan pribadi, bank berupaya untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi.

4. Menghindari Dampak Negatif Terhadap Kinerja

Klausula larangan menikah dengan rekan kerja juga bisa bertujuan untuk menghindari dampak negatif terhadap kinerja individu atau tim. Dalam pandangan syariah, kinerja dan produktivitas yang optimal adalah nilai yang penting. Dengan mengurangi risiko gangguan dari hubungan pribadi, bank berusaha untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat berkontribusi secara maksimal tanpa ada pengaruh eksternal yang mengganggu.

Berikut atauran yang ada dalam kontrak kerja yaitu sebagai berikut:

Pasal 1: Pihak-Pihak yang Terlibat

1. Perusahaan: [Nama Perusahaan]

2. Karyawan: [Nama Karyawan]

Pasal 2: Tugas dan Tanggung Jawab

Karyawan setuju untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh Perusahaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang berlaku.

Pasal 3: Durasi Kontrak

Kontrak ini berlaku mulai dari [Tanggal Mulai] hingga [Tanggal Berakhir], kecuali diperpanjang atau diakhiri lebih awal sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 4: Gaji dan Tunjangan

Perusahaan akan membayar gaji dan tunjangan kepada Karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak ini.

Pasal 5: Kewajiban dan Larangan

1. Kewajiban Karyawan:

- a. Mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.
- b. Menjaga kerahasiaan informasi perusahaan.
- c. Menjaga etika dan profesionalisme dalam bekerja.

2. Larangan:

- a. Karyawan dilarang menikah dengan rekan kerja yang berada dalam satu unit kerja atau departemen yang sama. Larangan ini berlaku selama Karyawan masih terikat kontrak kerja dengan Perusahaan dan berlaku juga untuk rekan kerja yang baru bergabung setelah kontrak ini disepakati.

- b. Karyawan harus melaporkan secara tertulis kepada atasan langsung dan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) jika terjadi perubahan status pernikahan atau rencana pernikahan dengan rekan kerja.

Pasal 6: Pelanggaran dan Sanksi

1. Jika Karyawan melanggar ketentuan larangan menikah dengan rekan kerja, Perusahaan berhak mengambil tindakan sebagai berikut:
 - a. Peringatan tertulis.
 - b. Penurunan jabatan atau pemindahan ke unit kerja yang berbeda.
 - c. Pemutusan hubungan kerja (PHK) jika pelanggaran dianggap serius dan berdampak negatif pada lingkungan kerja.
2. Karyawan memiliki hak untuk mengajukan banding terhadap keputusan sanksi dengan mengajukan surat banding kepada Departemen SDM dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima pemberitahuan sanksi.

Pasal 7: Ketentuan Lain

1. Setiap perubahan atau tambahan dalam kontrak ini harus disepakati secara tertulis oleh kedua belah pihak.
2. Kontrak ini tunduk pada hukum yang berlaku di [Nama Negara/Kota] dan segala perselisihan yang timbul akan diselesaikan melalui jalur hukum yang berlaku.

Pasal 8: Penandatanganan

Dengan ini, kedua belah pihak telah membaca, memahami, dan setuju dengan seluruh ketentuan yang ada dalam kontrak ini.

Pasal 81 : Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan (Perpu Ketenagakerjaan)

Mengatur tentang larangan diskriminasi dalam hubungan kerja, termasuk dalam konteks menikah. Prinsip hak asasi manusia (HAM) menekankan bahwa setiap individu berhak untuk bebas memilih pasangan tanpa adanya tekanan atau diskriminasi. Larangan menikah dalam konteks ketenagakerjaan dapat dianggap melanggar HAM jika menghalangi individu dari hak untuk menikah. Oleh karena itu, jika ada ketentuan yang melarang pernikahan tertentu di tempat kerja atau berdasarkan status pernikahan, hal ini perlu dianalisis dengan hati-hati untuk memastikan bahwa itu tidak melanggar prinsip-prinsip HAM. Dalam konteks ini, penting untuk mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif dan menghormati hak setiap individu, termasuk hak untuk menikah. Jika ada ketentuan yang bertentangan, hal tersebut bisa dibenarkan dalam konteks kepentingan tertentu, tetapi harus tetap sejalan dengan prinsip-prinsip HAM.

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Satu Kantor

Beberapa kecenderungan bagi kalangan pemuda dan pemudi dalam menunda pernikahan, alasan yang diberikan cukup beragam, salah satunya adalah menunda pernikahan karena masih terikat kontrak kerja. Selama masa kontrak kerja mereka di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI), ada perjanjian yang melarang menikah, yang menyebabkan terlambat melangsungkan pernikahan. Tujuan dari

perjanjian ini adalah untuk menjaga kualitas perusahaan, dan semua karyawan BRI diharuskan untuk bersikap profesional dan menyampingkan urusan pribadi.

Padahal Islam sangat tidak menganjurkan umatnya untuk menunda pernikahan, karena Islam tidak menyukai kehidupan membujang. Jika seseorang merasa sudah mampu untuk menikah maka disarankan untuk segera menikah. Apabila jika dirasa sudah cukup matang secara fisik dan materi untuk melaksanakan pernikahan, maka hukum pernikahan tersebut menjadi wajib yang melekat pada dirinya. Hal ini sebagai sarana untuk membentengi diri dari perbuatan dosa serta menghindari zina. Anjuran menikah telah banyak dibahas di dalam Al-quran, salah satunya QS. Ar-Rum : 21.

وَمِنْ آيَاتِهِ ۖ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ
بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١﴾

Terjemahan:

“Dan diantara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah bahwa Dia menciptakan pasangan-pasangan untukmu dari (jenis) dirimu sendiri agar kamu merasa tenteram kepadanya. Dia menjadikan di antaramu rasa cinta dan kasih sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Meskipun pernikahan merupakan suatu hal yang sangat dianjurkan, namun ada hal-hal yang membatasi adanya pernikahan. Batasan-batasan itulah disebut dengan larangan pernikahan. Dalam hukum Islam sendiri, larangan pernikahan terbagi menjadi 2 yang sifatnya abadi (muabbad), dan larangan yang sifatnya tidak abadi (ghairu muabbad).

Dari uraian tersebut, sekilas terdapat konsep yang berlawanan yaitu disatu sisi ada kewajiban atau keharusan seseorang untuk bekerja. Sedangkan disisi lain

terdapat larangan menikah bagi pekerja yang masih berstatus kontrak. Akan tetapi apabila dilakukan pendekatan menggunakan Fikih Munakahat akan menemukan benang merahnya. Menurut Fiqih Munakahat pembagian larangan menikah terbagi menjadi 2 macam, yakni larangan menikah yang sifatnya sementara (*muaqqat*) serta larangan menikah yang sifatnya selamanya (*muabbad*).

Terkait permasalahan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Belopa, pegawai yang berstatus kontrak harus menjalankan masa kontrak kerjanya selama 2 tahun. Setelah melampaui batas kontrak kerja yaitu lebih dari 2 tahun kerja, pegawai kontrak yang bersangkutan diperkenankan untuk melangsungkan pernikahan. Sehingga larangan menikah yang dimaksud disini merupakan larangan pernikahan yang sifatnya sementara (*muaqqot*), karena dalam waktu lebih dari 2 tahun, pegawai kontrak diperkenankan untuk menikah. Sehingga menurut hukum Islam larangan menikah selama kontrak kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Belopa dibolehkan. Karena larangan menikah tersebut bukan untuk selamanya (*muabbad*) melainkan sifatnya sementara (*muaqqot*).

Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Belopa telah disepakati oleh perusahaan dan pegawai yang bersangkutan. Sehingga kehendak dalam pembuatan perjanjian didasari oleh kesepakatan para pihak dalam perjanjian. Selain hal tersebut, antara perusahaan dan pegawai telah cakap hukum untuk bertindak. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terbilang sangat jelas dan tidak bertentangan dengan norma-norma susila serta telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Mengenai perjanjian Surat Kuasa No. B. 970-KW-XIX-/SDM/11/2014 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Menyatakan bahwa “Pegawai Karyawan atau karyawan yang masih berstatus kontrak kerja atau masih dalam masa kontrak kerja maupun pegawai tetap tidak diperbolehkan melakukan pernikahan” secara hukum Islam aturannya ini hukumnya diperbolehkan, karena apabila ada hal yang memang harus menunda pernikahan karena sesuatu yang mendesak, Islam akan memperbolehkannya. Pada umumnya hukum menunda pernikahan dalam Islam sendiri tidak dosa. Seperti seseorang yang sedang menempuh jenjang pendidikan, bekerja, atau mempersiapkan kebutuhan materi maka hukumnya menjadi mandub dan mubah.

Adanya kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja ini dapat membantu pegawai kontrak kerja lebih dapat terfokus dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penerapan kebijakan tersebut lebih terfokus kepada produktivitas karyawan kontrak. Seperti ayat Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُبَيِّنُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمِ

Terjemahnya:

"Dan katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dengan demikian terjadilah kesepakatan antara pihak perusahaan dengan pegawai kontrak yang bersangkutan, tanpa adanya urisur paksaan sama sekali. Ketika sudah adanya kesepakatan, secara tidak langsung terjadilah perjanjian yang mengikat antara kedua belah pihak.

Terkait dengan permasalahan larangan menikah dengan rekan kerja selama masa kontrak kerja di PT. Bank Rakyat Indosia Cabang Belopa tersebut di atas, Allah swt. telah menyediakan solusinya melalui jasa para ulama yang menyimpulkan kaidah-kaidah dan aturanaturan yang tidak lain semua itu disarikan dari al-quran dan as-sunnah dengan pemahaman yang sahih. Dalam hal ini, ada satu disiplin ilmu dalam islam yang disusun oleh para ulama yaitu ilmu qowa'id fiqhiyah (kaidah-kaidah fikih) yang membahas permasalahan-permasalahan yang berkaitan erat dengan permasalahan fikih secara umum beserta kaidah-kaidahnya.

Berkaitan dengan kasus tersebut, ada satu kaidah yang bisa dijadikan acuan untuk kita menyikapinya. Dan kaidah inilah yang insya Allah swt. akan kita bahas pada tulisan ini, kaidah tersebut berbunyi:

فُذِّمَ الْمَفْسِدُ تَرَاخَمَتْ وَإِذَا مِنْهَا الْأَعْلَى قُدِّمَ الْمَصَالِحُ تَرَاخَمَتْ إِذَا
مِنْهَا الْأَخ

Artinya:

"Jika dihadapkan pada dua mafsadat, maka mafsadat yang lebih besar harus dihindari dengan cara mengambil mafsadat yang lebih ringan"

Maksud dari kaidah tersebut, jika dilihat secara harfiah pun sebenarnya sudah dapat dipahami dengan jelas. Yaitu ketika kita dihadapkan pada dua pilihan di mana keduanya sama-sama memiliki sisi mudaratnya, maka kita harus memilih salah satu yang nilai mudaratnya lebih kecil dan lebih ringan. Sementara itu Doktor Muslim bin Muhammad bin Majid Ad-Dusri di dalam kitabnya Al-mumti fil qowa'id al-fiqhiyah, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan salah satu pilihan yang nilai mudaratnya lebih besar adalah yang belum terjadi. Artinya jika ada kemudaratn yang akan terjadi, tapi masih memungkinkan untuk dicegah terjadinya

dengan kemudahan lain yang nilainya lebih kecil, maka pencegahan itu harus dilakukan agar tidak terjadi kemudahan yang lebih besar.³⁷

Berkaitan dengan perjanjian baku dalam pandangan syariah, dapat ditinjau juga dengan menggunakan asas-asas dalam akad, bahwa terdapat asas *ibahah* yang menyatakan bahwa segala sesuatu (dalam bidang muamalah) sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan yang tegas atas perbuatan tersebut. Kemudian juga terdapat asas keadilan (*al-Adalah*) dan asas keseimbangan (*at-Tawazun*) yang menyatakan bahwa dalam akad atau perjanjian yang dibuat harus adil, tidak memberatkan sebelah pihak dan posisi kedua belah pihak yang melakukan akad adalah seimbang. Berdasarkan asas-asas tersebut, dapat diketahui bahwa pada dasarnya perjanjian baku dalam pandangan syariah adalah dibolehkan selama tidak mengandung unsur-unsur yang menzalimi salah satu pihak. Jika dalam perjanjian baku terdapat klausula eksemisi dan klausula eksenorasi (klausula yang membebaskan tanggung jawab pada sebelah pihak), dapat dinyatakan perjanjian tersebut tidak dibolehkan, karena terdapat klausul yang menzalimi salah satu pihak.³⁸

³⁷ H. Abd Rahman Dahlan. *Kaidah-Kaidah Tafsir*. (Jakarta: Amzah, 2024), 42

³⁸ Muhammad Maulana, *Model Transaksi Ekonomi Kontemporer dalam Islam*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2020). 30.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Kerja di Bank BRI Cabang Belopa,” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Praktik pencantuman klausula larangan menikah dengan rekan satu kantor di Bank BRI Cabang Belopa ketika ada karyawan yang ingin melangsungkan pernikahan dan mereka berada di kantor cabang yang sama itu diberikan kebijakan kepada karyawan yang bersangkutan untuk salah satunya resign dari pekerjaan. Tujuan diberlakukannya aturan larangan menikah sesama karyawan kerja memiliki maksud dan tujuan agar setiap pegawainya tidak menikah selama mereka masih berada ditempat kerja yang sama, hal ini bertujuan untuk tercapainya visi misi perusahaan agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Ketentuan-ketentuan lain dari isi perjanjian Selain isi perjanjian yang memuat larangan menikah sesama karyawan kerja, perjanjian tersebut memuat alasan-alasan atau ketentuan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai Bank BRI Cabang Belopa selama bekerja dengan perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut: Harus profesional dalam pekerjaan, Mencegah kinerja karyawan yang menurun, Menjaga kualitas perusahaan, Tercapainya harapan perusahaan.
2. Perjanjian Klausula larangan menikah dengan rekan kerja selama masa kontrak kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Belopa, secara Hukum Islam

kebijakan ini hukumnya diperbolehkan, karena apabila ada hal yang memang harus menunda pernikahan atau dalam hal ini suatu yang mendesak, Islam akan memperbolehkannya. Pada umumnya hukum menunda pernikahan dalam Islam sendiri tidak dosa. Seperti seseorang yang sedang menempuh jenjang pendidikan, bekerja, atau mempersiapkan kebutuhan materi maka hukumnya menjadi mandub dan mubah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kebijakan perjanjian menikah selama masa kontrak kerja di Bank BRI Cabang Belopa, maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Kepada BRI diharapkan untuk bisa tetap menerapkan kebijakan perjanjian larangan menikah selama masa kontrak kerja di dalam perjanjian kontrak kerja pegawai, karena lebih membawa dampak yang positif bagi karyawan maupun perusahaan.
2. Untuk pegawai kontrak BRI Cabang Belopa untuk tetap mematuhi perjanjian tersebut serta taat terhadap kebijakan yang telah diperjanjikan dan disahkan antara kedua belah pihak demi kelancaran proses dalam bekerja demi menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ichsan. "Hukum Perkawinan Bagi yang Beragama Islam." *Jurnal Hukum Kaidah* 20, No. 1 (2021): 1–12.
- Al-Habsyi, Muhammad Bagir. *Fiqh Praktis*. Bandung: Mizan Media Utama, 2020.
- Arsil, Thomas, Titing Sugiarti, dan Henri Christian Pattinaja. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Tidak di PHK Setelah Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Legal Reasoning* 5, no. 2 (2023): 159–72.
- Dahlan, Moh. "Paradigma Ushul Fiqh Multikultural di Indonesia." *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan* 12, No. 10 (2021): 1–10.
- Fadhila, Rizka Dianda. "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUUXV/2017 Tentang Pencabutan Larangan Menikah dengan Rekan Satu Kantor." UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- Fasiha, Nurfadilah Nurfadilah, and Mineliani Putri Daming. "Analysis of Differences in Customer Satisfaction in Courier Service Business in Palopo City." *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness* 4.2 (2021).
- Fitriyani dan Ro'fah Setyowati. "Tentang Larangan Nikah dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syariah." *IJLIL* 3, No. 1 (2021): 1–37. <https://doi.org/10.357.19/ijl.v3i1.110>.
- Gaussian, Gini, Ai Roviya, dan Izzan Ahmad. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Jual Beli Barang yang Sudah Digunakan dengan Harga Barang Baru (Studi Kasus Di Desa Sukarasa Kecamatan Samarang Kabupaten Garut)." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2022): 1–12. <https://doi.org/10.37968/jhesy.v2il.473>.
- Hanif, Hamdan Arief. "Larangan Perkawinan dengan Rekan Satu Kantor dalam Perspektif Fungsi Hukum dan Maqasid Al-Syariah." *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Hidayah, Vika. "Larangan Perkawinan Bagi Karyawan Indomaret dalam Area Kontrak Kerja Tinjauan Hukum Islam." *Skripsi*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022.
- Hidayati, Khairina F. *Aturan Menikah Dengan Rekan Satu Kantor Menurut Perppu Ciptaker*, 2022. <https://glints.com/id/lowongan/aturan-nikah-satu-kantor> .
- Humaira Nur Lathifani. "Kebijakan Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Perspektif Maqasid Syariah (Studi di Bank BTN Syariah Malang)." UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

- Husni. *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Irawati. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Di Kantor Cabang BRI Pare-Pare).” *Skripsi*. IAIN Pare-Pare, 2022.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- KUH Perdata Pasal 1313, n.d. <https://www.unsrat.ac.id/buku-kuhperdata-iii-tentangperikatan>.
- Lestari, AS. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Letahit, Zatil Hidayah Sukma. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pernjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus pada BRI KC. Panakkukang Kota Makassar).” *Skripsi*. UIN Alauddin Makassar, 2021.
- Maulana, M. (2020). *Model Transaksi Ekonomi Kontemporer dalam Islam*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh).
- Miru, M. Yodo, S. (2015). *Hukum Perlindungan Konsumen*, (Jakarta.: PT Raja Grafindo Persada).
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- Nelson, Alden, Mualifah Nurhidayati, Sheril Fitri Riana, dan Mischelle Lo. “Penerapan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Perusahaan Migas.” *ULIL ALBAB* 2, No. 6 (2023): 2545–53.
- Novenanty, Wurinalya Maria. “Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam Satu Perusahaan.” *Jurnal Veritas et Justitia Universitas Parahyangan* 2, no. 1 (2021): 1–11.
- Pasal 1 Angka 19 UU Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, n.d. Purnama, Yulia. “Penerapan Kaidah Ushul Fiqh Terhadap Ketentuan Larangan Perkawinan Antar Pegawai dalam Satu Perusahaan,” 2022.
- Rahadji, Satjipto. *Biarkan Hukum Mengalir*. Jakarta: Kompas, 2020.
- Salim. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Satria Efendi. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prena Media, 2020.
- Siregar, Tazkia Tunnafsia. “Pemutusan Hubungan Kerja pada Pekerja Yang

Menikah dengan Pekerja dalam Satu Perusahaan (Putusan MK Nomor: 13/Puu-Xv/2017).” *Jurnal Ilmiah Siswa Pendidikan Sejarah* 1, No. 1 (2021): 1–11.

Sitanggang, Olivia. “Analisis Yuridis Pembatalan Hak Untuk Melakukan Perkawinan Antara Sesama Pekerja dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017).” *Jurnal Hukum Kaidah* 20, No. 1 (2020): 11–25. <https://doi.org/10.30743/jhk.v20i1.3256>.

Sjahdeini, S. R. (1993). *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*. (Jakarta: Institut Bank Indonesia).

Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991. Soimin, dan Mashuriyanto. *Mahkama Konstitusi dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*. Yogyakarta: UII Press, 2023.

Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, 2023.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28B Ayat (1) dan Pasal 28B Ayat (2), n.d. <https://www.hukumonline.com/berita/a/pasal-28a-sampai-28j-uud-1945-lt642a9cb7df172/>.

Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 Ayat (1), n.d.

Wahyuningtyas, Syafira. “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 60, No. 3 (2020): 1–28.

Zulham. (2013). *Hukum Perlindungan Konsumen*. (Jakarta: Kencana).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Berita Acara



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Selasa, 08 Oktober 2024 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Isma

NIM : 1903030107

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pencantuman
Klausula Larangan Menikah dengan Rekan Kerja.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Pembimbing I : Dr. Rahmawati, M. Ag.

Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S. H., M. H.

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S. H., M. H.

Penguji II : Nurul Adliyah, S. H., M. H.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dekan,

Muhammad Tahmid Nur

Lampiran 2 Nota Dinas

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. :

Hal : skripsi an. Isma

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Isma
NIM : 1903030107
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap
Pencantuman Klausula Larangan Menikah dengan
Rekan Kerja di Bank BRI Cabang Belopa

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
Tanggal:
2. Hardianto, S.H., M.H.
Tanggal:

(.....)
(.....)

Lampiran 3 Hasil Cek Turnitin



Lampiran 4 Dokumentasi

A. Wawancara dengan Pimpinan Bank BRI Cabang Belopa



B. Wawancara dengan Staf Bank BRI Cabang Belopa



RIWAYAT HIDUP



Isma, lahir di bangkoran Kec. Bupon Kab. Luwu pada tanggal 17 September 2002 penulis merupakan anak kelima dari 8 bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Kisman dan ibu bernama Erni . saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun bangkoran , Desa Malenggang , Kec. Bupon , Kab Luwu

. Pendidikan Sekolah dasar penulis diselesaikan pada tahun 2013 di MI baburahma bangkoran . Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Noling hingga tahun 2016. pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan di SMA YPN Noling, dan Setelah lulus Di SMA tahun 2019 Penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas syariah , institut agama islam negeri palopo (IAIN) Palopo.