

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam sebuah lembaga, asset yang dimiliki bank bukan hanya dari aktiva dan pasiva saja. Akan tetapi karyawan ataupun pegawai juga merupakan asset yang dimiliki bank yang harus dijaga dan diberdayakan. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam setiap kelembagaan. Bagaimana tidak, apabila SDM pada kelembagaan tersebut tidak ada, maka tidak akan pernah terjadi kelangsungan hidup dalam lembaga tersebut. Maka dari itu, SDM sangat berperang penting dalam setiap lembaga, khususnya lembaga keuangan, karena tanpa ada SDM lembaga tidak akan bisa menjalankan operasionalnya.

Landasan mengenai SDM maupun tentang tenaga kerja ini mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Bab III Kesempatan dan Perlakuan yang Sama pada pasal 5 mengatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan juga terdapat pada pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Maka, karyawan berhak mendapat perlakuan yang sama dalam instansi, baik laki-laki maupun perempuan.¹

¹Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, diakses dari www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/node/10/undangundang-nomor-13-tahun-2003

Dalam tahapan ini yang menjadi sasaran ketenagakerjaan yakni pada pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dalam sebuah perusahaan maupun instansi. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun untuk waktu yang tidak tertentu.² Hubungan kerja yang baik akan menciptakan relasi baik pula antara pengusaha dengan karyawan. Sehingga hubungan timbal balik ini akan membawa citra perusahaan menjadi lebih baik. Akan tetapi apabila sebaliknya terjadi, perusahaan akan semakin menurun tingkat produktivitasnya, bahkan tidak menutup kemungkinan akan terjadi pailit.

Dalam sebuah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan tertuang dalam sebuah perjanjian kerja, dimana berisikan pernyataan akan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, serta segala akibat hukumnya. Isi dari perjanjian kerja tidak memperkenankan suatu aturan ataupun syarat yang bertentangan dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, begitu pula pada anggaran dasar tidak diperbolehkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Setiap hubungan yang bersangkutan dengan hukum dan diciptakan oleh hukum selalu berisi dua segi yang berbeda namun saling berkaitan. Pada satu pihak berisi tentang hak, sedangkan pada pihak lain berisi tentang

² Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta), 1987, hal. 63

³ Merpati, Vega O. "HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU." *LEX ET SOCIETATIS* 2.8 (2014).

kewajiban. Hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban tidak dapat dipisahkan. Tidak akan ada hak tanpa adanya kewajiban, begitu pula sebaliknya. Tidak akan ada kewajiban tanpa hak.

Hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.⁴ Sedangkan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subjek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.⁵

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.⁶ Dalam hal ini, pemenuhan hak dan kewajiban karyawan penting untuk mendapat perhatian. Pasalnya, ketimpangan antara hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja masih sering terjadi. Ketimpangan-ketimpangan ini juga masih terjadi antar karyawan itu sendiri. Artinya, pemenuhan hak dan kewajiban pada perusahaan masih terjadi ketimpangan antara karyawan laki-laki dengan perempuan.

⁴ Hernawan, Ari. "Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja." *Mimbar Hukum* 24.3 (2012) 418-430

⁵ Hans kelsen (Raisul Muttaqien), *Teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa; Bandung, 2006, hal 132-133

⁶ Hernawan, Ari. "Keseimbangan Hak dan.... hal. 419

Dalam asas-asas Konvensi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) menyebutkan bahwa, adanya jaminan hak yang sama antara laki-laki dengan perempuan untuk menikmati semua hak ekonomi, sosial, budaya, sipil, dan politik. Sedangkan pada prinsip-prinsip Konvensi CEDAW menekankan pada kesetaraan dan keadilan (*equality and equity*) antara perempuan dan laki-laki, yaitu persamaan dalam hak, kesetaraan dalam kesempatan dan akses serta persamaan hak untuk menikmati manfaat disegala bidang kehidupan dan segala kegiatan.⁷

Sebagaimana CEDAW, Indonesia juga memiliki pedoman ketenagakerjaan yang tidak bias terhadap pekerjanya. Rancangan Undang-Undang RI No. 9 Tahun 2013 Tentang Ketaraan dan Keadilan Gender. Pada Bab II Pasal 4 berbunyi “Setiap orang berhak memperoleh kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil melalui tindakan KKG di bidang: kewarganegaraan, pendidikan, ketenagakerjaan, ekonomi, kesehatan, administrasi dan kependudukan, perkawinan, hukum, politik dan pemerintahan, lingkungan hidup, sosial dan budaya, dan komunikasi dan informasi. Lebih lanjut, dalam pasal 8 juga menyebutkan “Tindakan KKG di bidang ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d dilaksanakan melalui:

- a. Pemberian akses, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk:
 1. Menerima manfaat dan mengontrol sumber daya dan kebijakan ekonomi; dan

⁷ Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Yayadan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), Mei 2014, hlm. 44-45

2. Memeroleh pinjaman, bantuan, dukungan infrastruktur, serta pengembangan kewirausahaan;
- b. Perlindungan atas:
1. Hak milik pribadi yang tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun; dan
 2. Hak untuk mengembangkan dan memertahankan mata pencaharian serta keberlanjutannya terkait dengan sumber daya ekonomi daerah.

Keminarikan dalam penelitian ini yakni bahwasanya ada perlindungan untuk karyawan perempuan selain hak perlindungan saat hamil maupun hak cuti melahirkan dan menyusui. Hak tersebut adalah hak cuti haid, yang mana sudah tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1). Maka jika perusahaan tidak menerapkan atau tidak menjalankan aturan tersebut, telah terjadi ketimpangan dalam pemenuhan hak karyawan. Berdasarkan penjelasan UU yang tercantum, tidak mengatur bagaimana bentuk pemberitahuan kepada perusahaan yang dimaksud. Oleh karena itu, perusahaan tidak dibenarkan apabila mewajibkan karyawan perempuannya menyertakan surat keterangan dokter dalam setiap cuti haidnya apalagi hingga cek fisik. Kecuali jika memiliki kelainan menstruasi yang berkepanjangan.

Menurut data yang ada, dilihat dari perbandingan antara karyawan laki-laki dan perempuan pada Bank Muamalat Indonesia KCP Ponorogo, terlihat seimbang. Yaitu dengan presentase 41.6% : 58.3% dari total 12 orang karyawan yang ada.

Tabel 1.1**Presentase Karyawan BMI KCP Ponorogo**

| Perempuan | Laki-laki | Total |
|-----------|-----------|----------|
| 5 Orang | 7 Orang | 12 Orang |

Sumber: *Data perusahaan Bank Muamalat Indonesia KCP Ponorogo*

Dari jumlah tersebut terjadi ketidakseimbangan karyawan, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Ketujuh orang tersebut sudah termasuk *security*, *Office Boy (OB)*, dan *driver*. Hal ini menunjukkan kuasa laki-laki pada perusahaan lebih dominan daripada perempuan. Secara penempatan posisi kerja yang cenderung menempatkan perempuan pada sistem pelayanan. Sedangkan karyawan laki-laki ditempatkan pada posisi dominan atau *public positions* maupun posisi yang tidak mungkin atau jarang ditempati oleh perempuan (misal: *security*, *Office Boy (OB)*, dan *driver*).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dalam instansi perbankan yang tertuang dalam judul “**ANALISIS PEMENUHAN HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF GENDER DI BANK MUAMALAT INDONESIA (BMI) KANTOR CABANG PEMBANTU (KCP) PONOROGO**”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Pemenuhan hak dan kewajiban yang dilakukan pada beberapa instansi masih mengalami kesenjangan antara laki-laki dan perempuan.

Sehingga menimbulkan pra anggapan bahwa terjadi bias gender pada instansi tersebut. Misalnya pada instansi perbankan. Pra-anggapan masyarakat mengenai bias gender sudah teralienasi pada pikiran-pikiran mereka. Adapun beberapa permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini:

1. Membahas mengenai pemenuhan hak karyawan.
2. Membahas mengenai pemenuhan kewajiban karyawan.
3. Membahas mengenai perspektif gender.
4. Membahas mengenai perbankan, dalam hal ini Bank Muamalat Indonesia.

C. Fokus Penelitian

Permasalahan ini menyangkut tentang hak dan kewajiban karyawan pada instansi perbankan yang peneliti ambil dari sampel Bank Muamalat KCP Ponorogo. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana perusahaan memberi penghasilan yang layak kepada karyawan yang tidak bias gender?
2. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia perusahaan dengan cara pelatihan dan pendidikan (pengembangan keahlian) sesuai dengan perspektif gender?
3. Bagaimana perusahaan menerapkan perserikatan buruh kepada para karyawan yang tidak bias gender?
4. Bagaimana perusahaan menerapkan disiplin kerja (taat peraturan) kepada karyawan yang tidak bias gender?

5. Bagaimana perusahaan mengambil sikap untuk pekerja yang melakukan kesalahan maupun pelanggaran dalam bekerja sesuai dengan pespektif gender?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pemberian upah yang layak (UMR) dari perusahaan kepada karyawan yang tidak bias gender.
2. Untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia perusahaan dengan cara pelatihan dan pendidikan (pengembangan keahlian) ditinjau dari perspektif gender.
3. Untuk mendeskripsikan perusahaan dalam mengatur perserikatan buruh kepada para karyawan yang tidak bias gender.
4. Untuk mendeskripsikan perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja (taat peraturan) kepada karyawan yang tidak bias gender.
5. Untuk mendeskripsikan perusahaan dalam melakukan sikap kepada karyawan yang melakukan kesalahan maupun pelanggaran dalam bekerja ditinjau dari perspektif gender.

E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1. Teoretis

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai pengembangan keilmuan khususnya di bidang perbankan syari'ah, sebagai referensi atau rujukan dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

A. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk kemajuan instansi. Sekaligus sebagai koreksi atas kekurangan-kekurangan yang ada, sehingga dapat membawa dampak baik bagi instansi terkait. Serta memberikan gambaran kepada instansi perbankan untuk bersikap adil dan setara dalam memperlakukan karyawannya, baik laki-laki maupun perempuan.

B. Bagi Akademik

Memperkaya perbendaharaan kepustakaan IAIN Tulungagung mengenai penentuan kelayakan pengajuan pembiayaan.

C. Bagi Peneliti selanjutnya

Manfaat untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan, pembentukan keahlian akademik pada bidangnya, serta menambah pengembangan penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya.

F. Penegasan Istilah

Agar pembaca tidak mengalami kesulitan dan kesalahpahaman dalam penafsiran judul “analisis pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dalam perspektif gender di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Ponorogo”, maka perlu dikemukakan penegasan istilah yang menjadi kata kunci, yaitu:

1. Secara Konseptual

a. Hak dan kewajiban

Dalam arti sempit hak (dan kewajiban) adalah berupa tuntutan mutlak yang boleh diganggu gugat.⁸

Adapun dalam Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia mengenai hak setiap individu secara umum tercantum dalam Pasal 1 “Semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan.”⁹

b. Karyawan atau Tenaga Kerja

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.¹⁰

c. Gender

Gender adalah konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggungjawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.¹¹

⁸ Theo Huijbers. *Filsafat Hukum*. (Penerbit Kanisius: Yogyakarta), cet. 12 tahun 2007, hlm. 95

⁹ [www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](http://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf)

¹⁰ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 poin 2

¹¹ Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Yayadan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), Mei 2014, hlm. 47

2. Secara Operasional

Secara operasional yang dimaksud “analisis pemenuhan hak dan kewajiban karyawan perbankan dalam perspektif gender di Bank Muamalat KCP Ponorogo” adalah menganalisis pemenuhan hak dan kewajiban pada karyawan perbankan dalam perspektif gender. Sudah atau belum instansi perbankan setara dalam pemenuhan haknya terhadap karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Ada atau tidaknya bias gender yang dilakukan instansi perbankan pada karyawan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir, sebagaimana berikut:

1. Bagian awal

Pada bagian ini berisi : halaman sampul (cover), halaman judul skripsi, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman deklarasi, halaman abstrak, halaman kata pengantar dan halaman daftar isi.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari 6 (enam) bab dengan masing-masing rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini sebagai pengantar yang merupakan latar belakang masalah yang akan di teliti. Secara rinci dalam bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi teori-teori besar, hasil penelitian terdahulu dan kerangka konsep. Secara rinci akan menjelaskan mengenai pemenuhan hak dan kewajiban karyawan perbankan dalam perspektif gender di Bank Muamalat KCP Ponorogo.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam rangka mencapai hasil penelitian secara maksimal yang memuat rancangan penelitian berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat sub bab yang membahas mengenai profil lembaga, paparan data dan hasil penelitian. Secara rinci akan menjelaskan temuan penelitian dalam topik sesuai tentang pemenuhan

hak dan kewajiban karyawan perbankan dalam perspektif gender di Bank Muamalat KCP Ponorogo. Bab ini disusun sebagai bagian upaya menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam rumusan masalah.

BAB V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hak dan kewajiban karyawan perbankan yang dilihat dari perspektif gender dengan praktik yang ada di lapangan.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari penulisan yang akan menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan ini. Bagian ini menunjukkan jawaban ringkas dari permasalahan yang di bahas pada bagian permasalahan di atas yang berisi kesimpulan dan saran.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.