

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya. Yang dimaksud dengan daya dalam hal ini ialah daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dalam dirinya. Berapa besarnya daya tidak diketahui secara pasti. Seperti yang dikemukakan Yusuf Suit Almasdi bahwa Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya, yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.¹

Adapun menurut Hullah dkk, Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasional, sumber daya manusia mencakup tiga aspek, yaitu pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Sumber daya manusia harus baik karena sumber daya manusia yang baik akan menunjukkan kapasitas sumber daya yang baik juga. Manusia bertanggung jawab untuk

¹ Subagyo, *Pengembangan Kualitas SDM Pegawai PLN Rayon Tenggarong*, eJournal Ilmu Pemerintahan, 3 (2) 2015: 1098-1112, hal. 1101

mengelola organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan elemen penting dan selalu ada dalam organisasi.²

Lebih lanjut, Sonny Sumarsono menjelaskan Sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, SDM menyangkut manusia mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.³

Sedangkan menurut penulis dengan menggabungkan menurut beberapa ahli tersebut, bahwa sumber daya manusia merupakan makhluk yang memiliki daya dalam menuangkan segala pikir dan tenaganya untuk menghasilkan barang dan jasa demi memenuhi kebutuhan manusia lain. Selain itu, juga menyumbang usahanya untuk pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi aspek penting dalam pengembangan organisasi, selalu ada dan dibutuhkan dalam

² Komarasari, Warih. "*Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap keterandalan pelaporan keuangan daerah (Pada SKPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan).*" *Prodi Akuntansi UPY* (2017).

³ Subagyo, *Pengembangan Kualitas SDM PEGawai PLN Rayon Tenggara*, eJournal Ilmu Pemerintahan, 3 (2) 2015: 1098-1112, hal. 1101

organisasi. Sehingga prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Hal ini disebabkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia atau (*bankir*) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disipakan sedini mungkin. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. kemampuan yang dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui tenaga kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pada awal dikenalnya ilmu ekonomi, sumber daya manusia masih dianggap sebagian besar perusahaan. Karena dianggap sebagai mesin, maka mereka dapat diperlakukan seenaknya oleh pemilik perusahaan pada saat itu. Yang penting tujuan milik perusahaan tercapai tanpa memperhatikan faktor manusia yang harus dianggap sebagai mitra kerja. namun dewasa ini seiring dengan perkembangan peradaban, karyawan sebagai sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi. Penerapan norma-norma kemanusiaan sebagian besar sudah benar-benar diterapkan oleh kebanyakan perusahaan, bahkan sudah merupakan suatu

keharusan. Manusia sudah dianggap sebagai factor produksi utama yang sangat dibedakan perlakuannya dari segi faktor produksi lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan pun meningkat, sehingga motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam hal ini sebagian besar dunia perbankan sudah mampu memberikan rasa keadilan dan kemakmuran kepada karyawannya di atas rata-rata perusahaan lainnya. Produktivitas karyawan bank juga sudah di atas rata-rata produktivitas usaha lainnya.

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar professional seperti yang diinginkan oleh bank bukanlah perkara mudah. Ada banyak hal yang harus dilakukan. Salah satunya rekrutmen. Dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut klarifikasi yang disyaratkan. Sumber-sumber tenaga kerja yang ada dan sarana untuk melakukan rekrutmen tersebut.⁴

⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (PT Rajagrafindo Persada; Jakarta), Januari 2014, hlm. 154-159.

Gambar 2.1

Gambar Langkah-langkah Pengelolaan SDM Perbankan

Analisis Jabatan → perencanaan tenaga kerja → Rekrutmen dan seleksi → Pelatihan dan pengembangan → Perencanaan karier → Penilaian prestasi kerja → Pemberian kompensasi → Integrasi dan pemeliharaan → Pemutusan hubungan kerja.

Sumber: Kasmir, *Manajemen Perbankan....* hlm. 154-159

Pada dasarnya, perekrutan karyawan tidak dilakukan semena-mena oleh perusahaan ataupun direktur perusahaan. Akan tetapi melalui beberapa prosedur yang sistematis, diantaranya: analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, integrasi dan pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan tidak hanya untuk mendapatkan karyawan semata, tetapi juga mempertimbangkan jumlah karyawan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan dengan kriteria dan standart yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi

dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia yang sering disebut juga dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Beberapa diantaranya:

Human resource management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing an organization's work force.

Definisi lain mengatakan:

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar cepat tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya penulis lain mengatakan:

Human resource management is the activities under-taken to attract develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization.

Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.⁵

⁵ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo), April 2007, hlm.2-3

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis mendefinisikan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentuan dan pelaksanaan seputar pekerjaan yang berhubungan dengan *person* dalam sebuah perusahaan atau lembaga tertentu, dan pemeliharaan juga diperlukan untuk pengembangan skill dan profesionalitas setiap *person* untuk meningkatkan efektivitas perusahaan atau lembaga.

Pentingnya SDM dalam perusahaan menjadikan karyawan dan pengusaha menjadikan simbiosis mutualisme, sama-sama membutuhkan dan menguntungkan apabila menjalankan tugas pokok dan profesi masing-masing sesuai dengan hak dan kewajibannya. Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tersermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.⁶ Maka sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum, hak dan kewajiban harus menjadi kesepakatan bersama dalam menjalankan sistem pekerjaan khususnya tidak bias gender.

Sejak tahun 1997 pekerjaan ranah domestic pada tiap tahunnya mengalami kenaikan, demikian pula dengan kasus yang terjadi pada buruh

⁶ Hernawan, Ari. "Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja." *Mimbar Hukum* 24.3 (2012) , hal. 419

migran perempuan.⁷ tidak menutup kemungkinan hal ini juga terjadi pada buruh perempuan yang bekerja di beberapa perusahaan maupun instansi dalam negeri. Dimulai dari proses perekrutan yang dijanjikan posisi maupun penempatan kerja yang tidak menyulitkan, hingga terjadi pelecehan seksual di dunia kerja (baik pelecehan verbal maupun fisik) upah yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan maupun perundang-undangan, jam kerja dan waktu istirahat yang tidak sesuai.

B. Landasan Hukum Positif

1. Hukum Positif

Menurut hukum positif, persoalan ketenagakerjaan dimuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 poin 1, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”⁸

Sedangkan dalam kitab CEDAW, undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang sifatnya ramah perempuan yakni terdapat pada Instrument HAM Perempuan Internasional Lainnya pada Perempuan dan Ekonomi (F) menyebutkan:

- **Sasaran Strategis:**

⁷ Krisnawaty T., “Feminisasi Buruh Migran dan Permasalahannya”, Jurnal Perempuan, No. 5, November-Januari 1998, hal. 20

⁸ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 poin 1 diakses dari www.hukumonline.com

- a. Memajukan hak dan kemandirian ekonomi perempuan, termasuk akses pada lapangan kerja, kondisi kerja yang memadai serta pengendalian sumber ekonomi.
- b. Memfasilitasi kesetaraan dalam akses perempuan pada sumber kesempatan kerja, pasar, dan perdagangan.
- c. Menyediakan pelayanan bisnis, pelatihan dan akses pada pasar, informasi dan perdagangan.
- d. Memperkuat kapasitas ekonomi perempuan dan jaringan kerja komersialnya.
- e. Menghapus perbedaan pekerjaan dalam pekerjaan dan semua bentuk diskriminasi dalam ketenagakerjaan.
- f. Memajukan keharmonisan kerja dengan tanggung jawab terhadap keluarga bagi perempuan dan laki-laki.⁹

Selain itu, pada bab lain juga menyebutkan:

- o **Kewajiban Substansif**

Prinsip Persamaan (Kesetaraan dan Keadilan) Substansif. Kewajiban Negara di bidang-bidang khusus, pasal 11 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban untuk membuat peraturan-peraturan yang tepat guna dan langkah tindak untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di

⁹ Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Yayadan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), Mei 2014, hlm. 16-17

bidang ketenagakerjaan, guna menmin hak yang sama dan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki, khususnya:

- Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
- Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk kenaikan pangkat, jaminan kerja dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, latihan kejuruan dan latihan ulang;
- Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, maupun perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
- Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiunan, pengurangan, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar;
- Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan fungsi reproduksi;

Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif

perempuan untuk bekerja, diwajibkan untuk membuat peraturan-peraturan yang tepat guna, untuk:

- Melarang dengan dikenai sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil, dan pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- Cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
- Mendorong disediakannya pelayanan sosial yang perlu untuk memungkinkan para orangtua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak;
- Memberikan perlindungan khusus kepada perempuan selama kehamilan dalam jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka;

[a. Rekomendasi Umum No. 13, 1989, tentang Upah yang Sama Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.]

○ **Rekomendasi Komite CEDAW:**

- (1) Negara Pihak yang belum meratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tentang Upah yang Sama Bagi Perempuan dan Laki-laki untuk Kerja yang Sama Nilainya, agar meratifikasinya;

- (2) Negara Pihak hendaknya mempertimbangkan dilakukannya studi mengenai perkembangan dan sistem evaluasi kerja yang didasarkan atas kriteria netral gender, yang akan memfasilitasi perbandingan nilai dari pekerjaan-pekerjaan tersebut yang sifatnya berbeda, yaitu perbandingan antara pekerjaan yang lazim dilakukan perempuan dengan pekerjaan yang lazim dilakukan oleh laki-laki;
- (3) Negara Pihak sedapat mungkin mendukung pengadaan mekanisme pelaksanaannya, serta meningkatkan usaha agar para pihak menentukan Kesepakatan Kerja Bersama dan menjamin penerapan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹⁰

C. Hak dan Kewajiban Karyawan

Hak dan kewajiban tidak semata-mata ada dengan sendirinya, melainkan timbul dari 2 unsur yaitu timbul karena perjanjian dan dari Undang-undang. Timbulnya hak dan kewajiban yang ada dalam undang-undang sudah ditetapkan oleh negara dan sudah cukup jelas untuk dikemukakan. Seperti yang tercantum dalam Kitab KUHPerdara Bab III Perikatan Yang Lahir Karena Undang-Undang, pasal 1352 “Perikatan-perikatan yang dilahirkan demi undang-undang, timbul dari undang-

¹⁰ *Ibid.* Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak* hlm. 60-71

undang saja, atau dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang.”¹¹ Artinya, berlakunya perikatan karena undang-undang didasari akibat perbuatan manusia yang melakukan penyelewengan maupun kesalahan.

Sedangkan yang timbul melalui perjanjian ada 2, yakni perjanjian standart kontrak (perjanjian baku) atau kontrak baku (perjanjian yang sudah ditetapkan perusahaan tanpa melibatkan karyawan/ tenaga kerjanya) dan perjanjian karena persetujuan (penentuannya melibatkan kedua belah pihak antara pengusaha dengan karyawan/ tenaga kerja serta ada kesepakatan untu memutuskan isi perjanjian).

Menurut Ridwan Khairandy dalam R.M. Panggabean, perusahaan menciptakan bentuk kontrak sebagai bagian untuk menstabilkan hubungan pasar eksternal mereka.¹² Penggunaan kontrak baku dalam dunia bisnis dewasa ini menimbulkan permasalahan hukum yang memerlukan pemecahan. Secara tradisional suatu perjanjian terjadi didasarkan pada asas kebebasan berkontrak diantara kedua belah pihak, yang memiliki kedudukan yang seimbang. Kesepakatan yang didapat dalam perjanjian itu merupakan hasil negosiasi diantara para pihak. Proses semacam ini tidak ditemukan dalam perjanjian baku. Hampir tidak ada kebebasan dalam menentukan isi perjanjian dalam negosiasi. Isi atau

¹¹ R Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata= Burgerlijk Wetboek: dengan tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Pokok Perkawinan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal. 344

¹² Panggabean, R.M. “*Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku.*”*Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 17.4 (2010): 651-667, hal. 652

syarat-syarat perjanjian telah ditentukan secara sepihak oleh pengusaha.¹³ Namun dalam penelitian ini yang menjadi pihak pertama dan kedua adalah pengusaha (direktur/ pemimpin perusahaan) dengan karyawan. Sehingga yang berwenang dalam pembuatan perjanjian dalam kontrak baku tersebut hanya diputuskan oleh pemimpin perusahaan tanpa melibatkan karyawan.

Sedangkan perjanjian karena persetujuan dalam Bab II KUHPerdara Pasal 1313 “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.”¹⁴ Artinya bahwa satu orang atau lebih mengikatkan diri dengan cara membuat peraturan yang disepakati dan dirumuskan oleh satu orang lai atau lebih.

Adapun hak dan kewajiban karyawan tertuang dalam pasal 3, 4, 6, 9 dan 11 Undang-undang No. 14 Tahun 1969¹⁵ yang merupakan Undang-undang pokok mengenai tenaga kerja, mengatur hak-hak tenaga kerja tersebut adalah:

1. Tenaga kerja berhak mendapat pekerjaan dan penghasilan yang layak.

Hal ini tertuang dalam pasal 3 yang berbunyi “Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.”

Salah satu tujuan penting dari masyarakat adalah memberikan

¹³ *Ibid.* Panggabean, R.M. “Keabsahan Perjanjian dengan.... Hal. 652

¹⁴ R Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata= Burgerlijk Wetboek: dengan tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Pokok Perkawinan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal. 338

¹⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, diakses dari www.hukumonline.com/pusatdata

kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan pasal 2 ayat (2) UUD 1945.¹⁶

2. Bahwa setiap karyawan berhak memilih pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Tercantum dalam pasal 4 “Tiap tenaga kerja memilih dan ataupindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.”¹⁷ Selain mendapat jaminan penghasilan yang layak dari perusahaan, karyawan juga diperkenankan memilih pekerjaan yang disukai dan dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin untuk memperoleh kepuasan.
3. Tenaga kerja memiliki kesempatan untuk mendapat pembinaan keahlian berupa pendidikan dan pelatihan dari perusahaan. Sesuai dengan pasal 6 “Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.”
4. Karyawan juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja. Sesuai dengan pasal 9, yang bunyinya “tiap tenaga

¹⁶www.triagonalmedia.com/2015/06/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja.html

¹⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, diakses dari www.hukumonline.com/pusatdata

kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan, moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.” Hal ini dimaksudkan agar karyawan mendapatkan keamanan sehingga meningkatkan produksi perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan perlindungan dari berbagai persoalan yang mengganggu dalam segala urusan pekerjaan.

5. Secara pengembangan mengenai sumber daya manusia, serikat buruh penting untuk dilakukan untuk pemeliharaan hubungan industrial. Tercantum pada pasal 11 ayat (1), “Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.” Artinya, perserikatan tenaga kerja diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan-kepentingan karyawan ataupun tenaga kerja.

Sedangkan kewajiban tenaga kerja diatur dalam KUH Perdata dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c.

1. Pegawai/ buruh/ pekerja wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan pilihan pekerjaan yang disukai dengan sebaik-baiknya. Tertuang dalam pasal 1603, “Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak

dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.:

2. Pekerja/ pegawai melakukan pekerjaannya sebagai tugas utama dan harus dilakukan sendiri. Sebagaimana pasal 1603a “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga.”
3. Pekerja/ pegawai memiliki kewajiban untuk menaati peraturan perusahaan dan tata tertib yang berlaku. Dimuat dalam pasal 1603b, “Si buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikanya oleh atau atas nama si majikan didalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”
4. Pekerja/ buruh/ pegawai wajib membayar ganti rugi dan denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Baik karena kesengajaan maupun kelalaian, pekerja wajib membayar denda ganti rugi sesuai dengan prinsip hukum.

1. Pemberian Kompensasi

Pengharapan utama seseorang untuk memilih bekerja dalam suatu bank adalah untuk memperoleh kompensasi yang layak, selain dari kenaikan jabatan. Kompensasi dapat diartikan sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Balas jasa ini diterima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh bank. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya.

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi bank. Adapun keuntungan bagi bank dengan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawannya sebagai berikut:

- A. Memberikan rasa keadilan
- B. Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas
- C. Mempertahankan karyawan
- D. Menghargai karyawan
- E. Pengendalian biaya
- F. Memenuhi peraturan pemerintah. Di Indonesia di kenal dengan Upah Minimum Regional (UMR)

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai dengan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kompensasi harus dirancang dan dibuat berdasarkan berikut ini:

- Pendidikan dan pengalaman
- Prestasi kerja
- Beban pekerjaan
- Dan pertimbangan lainnya¹⁸

Salah satu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan adalah prinsip keadilan. Yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang didasarkan pada paling sedikit tiga hal, yaitu:

- a. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kriticalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud dengan “keadilan internal.”
- b. Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama. Berarti terdapat “keadilan eksternal.”
- c. Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat menjamin taraf hidup yang

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (PT Rajagrafindo Persada; Jakarta), Januari 2014, hlm. 180-182

layak bagi diri sendiri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Karena itu suatu organisasi tidak dapat secara arbitrer menetapkan begitu saja tingkat upah dan gaji yang akan dibayarkan kepada berbagai golongan pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut.¹⁹

Sistem pengupahan/ penghasilan yang layak untuk para pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 31 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.”²⁰ Perusahaan harus memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawannya. Tidak ada perbedaan antara laki-laki dengan perempuan yang berkedudukan sama dalam posisi jabatannya, pekerjaan sejenis dalam wilayah yang sama, sekalipun dalam pemberian kompensasi.

Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan, baik itu umum maupun khusus. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penentuan lamanya waktu kerja seperti dijelaskan dalam Pasal 77 sampai Pasal 85 yaitu sebagai berikut:

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara: Jakarta), 2015, hal. 262-263

²⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diakses dari www.hukumonline.com

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi:²¹

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan Keputusan Menteri.
- b) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud di atas wajib membayar upah kerja lembur.

Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud diatas tidak

²¹ Merpati, Vega O. "HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU." LEX ET SOCIETATIS 2.8 (2014).

berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.²²

2. Pengembangan SDM Melalui Pemberdayaan (Pendidikan dan Pelatihan)

Berkaitan dengan bahasan tentang pemberdayaan (*empowerment*) SDM, berikut ini teori, konsep, maupun pengertian/ pendapat ahli. Stewart mengajukan teori pemberdayaan SDM dengan istilah “pegawai” yang dikenal dengan “*the eight e’s of empowerment*”, dikatakan bahwa “*people want to do a good job and will do so if you let them.*” Atas dasar uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa bukan berarti meniadakan kontrol sama sekali kepada pegawai, namun memberi keleluasaan serta kewenangan kepada pegawai untuk mengatur dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ke arah yang lebih positif.²³

Selanjutnya, para pegawai perlu diberikan pendidikan (*educate*). Pendidikan disini lebih bersifat filosofis dan teoritis, dengan tujuan sebagai pembelajaran.²⁴ Pegawai memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 77 diakses dari www.hukumonline.com

²³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rajawali Pers: Jakarta), 2013, hal. 224-225

²⁴ Ibid, Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber....* hal .226

dipilih dan disukai. Pelatihan dan pendidikan tersebut masuk dalam kategori pemberdayaan, sebab sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah perusahaan yang harus diperhatikan secara manajemen. Tanpa memiliki orang-orang yang berkompetensi, maka mustahil bagi perusahaan/ organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemberdayaan melalui pendidikan dan pelatihan dimaksudkan juga untuk meperlancar produksi dari perusahaan tersebut.

Pendidikan (formal) dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (*training*) merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.²⁵

²⁵ Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta: Jakarta), 2009, hal. 28-29

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Maka pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena tersedianya formasi jabatan, bukan karena kemampuannya.
- Kemampuan orang yang akan menempati jabatan yang diperlukan kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- Promosi dalam suatu organisasi/ institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Dengan adanya *reward* dan *insentive* berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga

keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.²⁶

Sebagaimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 5, 6, serta pasal 12 ayat (3). **Pasal 5** “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” **Pasal 6** “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” serta **Pasal 12 ayat (3)** “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”²⁷

3. Serikat Pekerja

Dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat melalui Keppres No. 83 Tahun 1998 tentang Konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, yang diikuti dengan lahirnya UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh pasal 104 Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 menuliskan dengan tegas para pekerja atau karyawan memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja.

²⁶ *Ibid.* Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan.... hal. 30-31*

²⁷ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diakses dari www.hukumonline.com

Serikat pekerja ini merupakan bagian dari unsur ketenagakerjaan yang diakui oleh undang-undang sebagai badan yang mewakili suara karyawan. Lebih jauh lagi, pembentukan serikat pekerja merupakan praktik dari pasal 28 UUD 1945 yang menjamin hak menjadi anggota SP/ SB merupakan hak asasi pekerja/ buruh maka menjamurlah serikat pekerja/ serikat buruh di Indonesia.²⁸

Dalam satu perusahaan dapat dibentuk lebih dari satu serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 (selanjutnyadisebut UU SP/SB), serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- i) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- ii) Mewakili pekerja dala menyelesaikan perselisihan industrial.
- iii) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.
- iv) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja.
- v) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁹

Keberadaan serikat pekerja disebuah perusahaan memang dilindungi oleh undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat

²⁸ Indra Yana, *Tip Hukum Praktis Hak dan Kewajiban Karyawan*, (Raih Asa Sukses: Depok), 2010, hal. 67

²⁹ Budi Santoso, *Perjanjian Kerja Bersama*, (UB Press: Malang), Desember 2012, hal. 13

Pekerja/ Serikat Buruh dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 5 ayat 1 UU No. 21 Tahun 2000 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 pasal 104 disebutkan setiap karyawan memiliki hak untuk menjadi anggota serikat pekerja dan berhak mendirikan serikat pekerja. Tentu saja sebuah serikat pekerja tidak dapat bertahan eksistensinya tanpa ada anggota yang berkegiatan di dalamnya. Seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan dapat menjadi anggota serikat pekerja tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Setiap karyawan sebuah perusahaan dapat bergabung dengan serikat pekerja di perusahaannya, tidak peduli jabatan karyawan tersebut.³⁰

Pengecualian terhadap hal ini hanya terhadap pekerja yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, tidak boleh menjadi pengurus SP di perusahaan yang bersangkutan, tetapi untuk menjadi anggota SP saja tidak menjadi masalah. Jabatan tertentu yang dimaksud, misalnya manajer HRD, manajer keuangan, manajer personalia, tetapi pengecualian ini harus diatur dulu dalam PKB yang dibuat bersama antara SP dengan pihak perusahaan.³¹

³⁰ Indra Yana, *Tip Hukum Praktis*.... hal. 70

³¹ *Ibid.* Indra Yana, *Tip Hukum Praktis*.... hal. 70-71

4. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dan hukuman perlu ditegaskan kepada karyawan, sebab peraturan untuk memberikan bimbingan dan

penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Sedangkan hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.³²

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukuman, dan ketegasan.³³

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
 2. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaannya karyawan yang semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka kan semakin baik pula.
- Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan

³² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara: Jakarta), hal. 193-194.

³³ Ibid, Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya.... hal. 194*

harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.³⁴

3. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.
4. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kesiapan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, bahkan sikap *indisipliner* karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang

³⁴ Ibid, Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya* hal. 195-196

melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.³⁵

Selain karyawan melakukan disiplin kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan, karyawan berhak mendapatkan waktu untuk istirahat. Baik libur kerja maupun istirahat cuti. Seperti halnya karyawan perempuan bisa mengambil cuti haid, hamil, dan melahirkan.

- Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 81 ayat (1) dan (2))
- Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk

³⁵ Ibid, Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya* hal. 197

menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 82 ayat (1) dan (2)).

- Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)
- Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh. (Pasal 84)³⁶

5. Sanksi *Indisipliner*

Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan harusnya setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Sanksi *indisipliner* dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disiplin hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral karyawan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81-84, diakses dari www.hukumonline.com

harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.³⁷

Sanksi *indisipliner* dalam Hukum perburuhan bidang hubungan kerja mengatakan; menurut hukum, barangsiapa pada perjanjian tidak memenuhi kewajibannya, dia akan kehilangan hak nya untuk minta supaya pihak lain memenuhi kewajibannya. Bahkan ada kalanya dia itu harus membayar ganti-rugi. Demikian juga KUHPa pasal 1602b menetapkan sebagai azas bahwa majikan tidak wajib membayar upah untuk waktu buruh tidak melakukan perjanjian.³⁸

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, tingkat hukuman adalah sebagai berikut:

a) Tingkat hukum ringan

Jenis hukuman disiplin ringan:

1. Teguran lisan.
2. Teguran tertulis, dan
3. Pernyataan tidak puasa secara tertulis.

b) Tingkat hukum sedang

Jenis hukuman disiplin sedang:

³⁷ HILDASARI ISNAENI. "PENGARUH SANKSI, REWARD DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG." Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis (2015).

³⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Djambatan: Jakarta), 1987, hal. 85

1. Penundaan kenaikan gaji berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.
2. Penurunan gaji 1 kali kenaikan gaji, gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, dan
3. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lambat 1 (satu) tahun.

c) Tingkat hukum berat

Jenis hukuman disiplin berat:

1. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
2. Pembebasan dari jabatan.
3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Pegawai Negeri Sipil, dan
4. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.³⁹

Pemberhentian kerja selain dari kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, sering kali juga disebabkan oleh faktor usia yang kemudian dikenal dengan istilah pensiun. Di Indonesia seseorang dapat dikatakan memasuki masa pensiun bila :

³⁹ HILDASARI ISNAENI. "PENGARUH SANKSI, REWARD DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG." Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis (2015).

- a) Sekurang-kurangnya mencapai usia 50 tahun.
- b) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri.
- c) Memiliki masa kerja untuk pensiun \pm 20 tahun.

Pada umumnya usia pensiun di Indonesia berkisar antara usia 55 tahun, sedangkan di negara Barat usia pensiun adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau dewasa akhir (*late adulthood*). Keadaan ini cukup berlainan dengan situasi di Indonesia dimana seseorang sudah termasuk pensiun pada tahapan dewasa menengah (*middle adulthood*). Masa dewasa menengah ini masih dapat dikatakan cukup produktif. Meskipun kekuatan fisik maupun kekuatan mental seseorang pada masa ini mulai menurun, namun pada masa inilah seseorang mulai mencapai prestasi puncak baik itu karir, pendidikan dan hubungan interpersonal.⁴⁰

Sebagai orang tua, pada umumnya mereka harus bertanggung jawab dalam membesarkan anak-anak yang mulai berangkat remaja, bahkan ada yang sudah berkeluarga. Dapat dipahami bahwa pada masa ini sebetulnya masa yang penuh tantangan khususnya untuk pensiunan di Indonesia. Terlebih jika pensiunan yang masih harus membiayai kuliah anak-anak mereka, padahal dengan status pensiun keadaan

⁴⁰ Eliana, Rika. "Konsep diri pensiunan." Jurnal (2003).

keuangan mulai menurun.⁴¹ Sebagaimana Pegawai Negeri Sipil, pegawai/ karyawan perusahaan kurang lebih memiliki ketentuan yang sama saat memperoleh sanksi ketika melakukan pelanggaran maupun kesalahan.

D. Pespektif Gender

Masih terjadi ketidakjelasan dan ketidakpahaman tentang apa yang dimaksud dengan konsep gender dan kaitannya dengan usaha emansipasi kaum perempuan. Setidak-tidaknya ada beberapa penyebab terjadinya ketidakjelasan tersebut. Kata *gender* dalam Bahasa Indonesia dipinjam dari Bahasa Inggris. Jika dilihat dalam kamus, tidak secara jelas dibedakan pengertian kata *sex* dan *gender*. Sementara itu, belum ada uraian yang mampu menjelaskan secara singkat dan jelas mengenai konsep gender dan mengapa konsep tersebut penting guna memahami ketidakadilan sosial.⁴²

Setelah lebih dari dua dasawarsa diperdebatkan pada tingkat Perserikatan Bangsa-Bangsa, maka pada umumnya gender dapat diartikan atau dipahami sebagai suatu pengertian yang mengacu pada atribut sosial dan kesempatan yang bertalian dengan keberadaan seseorang sebagai

⁴¹ Ibid. Eliana, Rika. "Konsep diri pensiunan" hal. 04

⁴² Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Pustaka Pelajar: Yogyakarta), November 2013, hal. 7

perempuan atau laki-laki dan hubungan antara laki-laki dan perempuan, antara anak-anak perempuan dengan anak-anak laki-laki.⁴³

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan kata *gender* dengan kata *sex* (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya, bahwa manusia jenis laki-laki adalah manusia yang memiliki atau bersifat seperti daftar berikut: laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memiliki jakala (*kala menjing*) dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada manusia jenis perempuan dan laki-laki selamanya. Artinya secara biologis alat-alat tersebut tidak bisa dipertukarkan antara alat biologis yang melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering disebut sebagai ketentuan Tuhan atau kodrat.⁴⁴

Sedangkan konsep lainnya adalah konsep gender, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi

⁴³ Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), Mei 2014, hlm. 46-47

⁴⁴ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), november 2013, hal. 8

secara sosial maupun kultural. Misalnya perempuan dikenal lemah lembut, cantic, emosional, atau keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap: perkasa, kuat, rasional, jantan. Ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya, ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, emosional, sementara itu juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. Semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya, maupun dari suatu kelas ke kelas lainnya, itulah yang dikenal dengan konsep gender.⁴⁵

Pada sebagian besar masyarakat, terdapat perbedaan dan ketidaksamaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal tanggungjawab yang diberikan, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan, akses dan penguasaan sumber-sumber maupun kesempatan dalam pengambilan keputusan. 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.⁴⁶

Dalam sumber lain menyebutkan bahwa gender merupakan suatu perspektif dalam melihat permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya dengan tidak membedakan antara lelaki dan perempuan. Aneka

⁴⁵ *Ibid*, Mansour Fakih, *Analisis Gender dan.... hal. 9*

⁴⁶ Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Yayadan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), Mei 2014, hlm. 46-47

permasalahan ini dilihat sebagai suatu konstruksi sosial masyarakat, sehingga perbedaan antara lelaki dan perempuan dalam melihat aneka persoalan itu menjadi tidak relevan.⁴⁷

Sebab banyaknya terjadi diskriminasi perempuan yang terus menerus terjadi, maka diselenggarakan Konferensi Dunia I tentang Perempuan 1975 di Mexico City. Karena hak asasi perempuan adalah hak asasi manusia, maka *Cedaw* (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) atau istilah lainnya Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, menjadi instrument terhadap perlindungan hak asasi perempuan di Negara yang diratifikasi disahkan pada UU RI No. 7 tahun 1984.⁴⁸

Adapun perspektif gender penting diterapkan dalam sebuah penelitian yakni sebagai kajian untuk membedah perbedaan analisis dan pemahaman atas masalah kaum perempuan yang berkaitan erat dengan pendekatan dan teori yang digunakan sebagai upaya penindasan eksploitasi terhadap kaum perempuan.

Beberapa hal yang perlu disimpulkan bahwa memperjuangkan perempuan tidak sama dengan perjuangan perempuan melawan laki-laki. Persoalan penindasan terhadap perempuan bukanlah persoalan kaum laki-laki, melainkan persoalan system dan struktur ketidakadilan masyarakat

⁴⁷ www.ilo.org

⁴⁸ Achie Sudiarti Luhulima, *CEDAW: Menegakkan Hak Asasi Perempuan*, (Yayadan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), Mei 2014, hlm. vi

dan ketidakadilan gender adalah salah satunya. Gerakan kaum perempuan adalah gerakan transformasi dan bukan gerakan untuk membalas dendam kepada laki-laki. Jika demikian, gerakan perempuan adalah suatu proses gerakan untuk menciptakan hubungan antara sesama manusia yang secara fundamental lebih baik dan baru. Meliputi hubungan ekonomi, politik, kultural, ideologi, lingkungan, dan termasuk didalamnya hubungan antara laki-laki dan perempuan.⁴⁹

Memperjuangkan keadilan gender merupakan tugas berat, karena masalah gender adalah masalah yang sangat intens, dimana kita masing-masing terlibat secara emosional. Banyak terjadi perlawanan manakala perjuangan ketidakadilan gender sesungguhnya juga berarti menggugat *privilege* yang kita dapatkan dari adanya ketidakadilan gender. Persoalannya, spektrum ketidakadilan gender sangat luas, mulai yang ada dikepala dan di dalam keyakinan kita masing-masing, sampai urusan negara.⁵⁰ Maka kemudian langkah demi langkah dan strategi harus benar-benar matang dipersiapkan untuk memerangi ketidakadilan gender yang sudah terkonstruksi hingga puluhan tahun.

⁴⁹ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), november 2013, hal.151-152

⁵⁰ *Ibid*, Mansour Fakih, *Analisis Gender dan... hal. 154*

E. Perbankan

Menurut Undang-undang RI nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan (pasal 1 ayat 2), “Bank adalah sebuah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lain dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak.” Dan dalam Pasal 1 ayat 3, “Definisi Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan-kegiatan konvensional maupun secara syariah dalam kegiatannya memberikan jasa keuangan dalam lalu lintas pembayaran.”⁵¹

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 31, “Definisi Bank adalah suatu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana dan pihak-pihak yang memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran.”⁵²

Sedangkan menurut penulis, perbankan merupakan lembaga yang menghimpun dana, menyalurkan dana, dan mengelola dana dari nasabah kemudian diputar kembali untuk digunakan sebagai transaksi dengan nasabah lain. Sehingga perputaran uang terus terjadi dan tidak stagnan dalam berangkas atau kotak uang dalam bank.

⁵¹ www.hukumonline.com

⁵² PSAK 31 Akuntansi Perbankan diakses dari <https://alengwee.files.wordpress.com/2011/10/psak-31-akuntansi-perbankan.pdf>

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi pertimbangan pembuatan proposal ini yaitu milik Halida⁵³, Vega⁵⁴, Dani⁵⁵ dan Hervina⁵⁶, Ninuk⁵⁷, Damingun⁵⁸, Ria⁵⁹, Dedi⁶⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Halida⁶¹ bertujuan untuk mendalami fenomena yang berhubungan dengan karier wwanita meliputi motivasi, hambatan, dan dampak yang dialami oleh wanita karier. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan penelitian fenomeologi. Dan Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) kebutuhan masih menjadi alasan utama wanita dalam berkarier. (2) wanita yang bekerja cenderung lebih mengutamakan peran di tengah keluarga daripada di tempat

⁵³ HALIDA, Oktasari, and Fuad MAS'UD. KARIER, UANG, DAN KELUARGA: DILEMA WANITA PEKERJA (Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keamanan, dan Perbankan). Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2013.

⁵⁴ Merpanti, Vega O. "HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU." LEX ET SOCIETATIS 2.8 (2014).

⁵⁵ Dani, Amran Hakim dan Budi Ispriyarso. "Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan *Corporate social Responsibility* pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)." Law Reform 12.2 (2016).

⁵⁶ Puspitosari, Hervina, and Andina Elok Puri Maharani. "Pengaruhutamakan Gender di Bidang Ketenagakerjaan." RATU ADIL 3.1 (2014).

⁵⁷ Muljani, Ninuk. "Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan." Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4.2 (2004): pp- 108.

⁵⁸ Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, Ekonomi Manajemen 10.1 (2016).

⁵⁹ Ria Nurendah, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan atas Cuti Haid, Universitas Brawijaya, Hukum (2014).

⁶⁰ Hartawan, Dedi. "Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." I-Finance: a Research Journal On Islamic Finance 3.1 (2017) 1-18.

⁶¹ HALIDA, Oktasari, and Fuad MAS'UD. KARIER, UANG, DAN KELUARGA: DILEMA WANITA PEKERJA (Studi Fenomenologi Wanita Karier Pada Instansi Kepolisian, Keamanan, dan Perbankan). Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2013.

kerja. (3) keluarga tidak selalu menjadi hambatan berkarier. (4) agama bukanlah penghalang penghalang wanita dalam berkarier. (5) dampak positif bekerja, antara lain meningkatnya kemampuan finansial, meningkatkan harga diri dan sebagai sarana aktualisasi diri. (6) dampak negatif dalam bekerja antara lain kurangnya waktu untuk keluarga, timbulnya ketidakharmonisan suami-istri, stress, dan sakit karena kelelahan bekerja. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu pada fokus penelitiannya yang menganalisis dari hak dan kewajiban karyawan. Sedangkan instansi yang dilakukan penelitian hanya pada instansi perbankan.

Kemudian, penelitian dari Vega⁶² bertujuan menciptakan hubungan baik antara perusahaan dan pekerja dengan kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja yang menyangkut tentang hak dan kewajiban pekerja. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dan literatur-literatur yang diperoleh sebagai bahan penunjang penyusunan skripsi melalui studi kepustakaan. Peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum primer dan literatur-literatur sebagai bahan hukum sekunder kemudian dialisa secara kualitatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan tentang apa hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu serta bentuk perlindungan yang dapat dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang

⁶² Merpati, Vega O. "HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU." *LEX ET SOCIETATIS* 2.8 (2014).

bekerja melebihi batas waktu. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang sedang dikaji yakni pada fokus penelitiannya. Vega meneliti dengan fokus pekerja yang melebihi batas waktu. Sedangkan peneliti lebih pada hak dan kewajiban pekerja yang meliputi beberapa hak serta kewajiban pekerja. Selain itu, peneliti saat ini memilih menggunakan perspektif gender sebagai acuan analisis dari fokus penelitiannya.

Selanjutnya penelitian dari Dani⁶³, tujuannya adalah mensejahterakan pekerja PT. GGP melalui pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja yang diatur di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun perundang-undangan, dengan melaksanakan kebijakan CSR perusahaan. Adapun metode yang digunakan ialah menggunakan pendekatan yuridis-empiris, yang diawali dengan data sekunder kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan. Hasil yang dicapai yaitu upaya PT. GGP sebagai pemenuhan hak-hak tenaga kerjanya adalah dengan membentuk Perjanjian Kerja Bersama antara PT. GGP bersama SPSI. Perusahaan juga wajib memenuhi hak-hak tenaga kerja yang tidak diatur di PKB maupun peraturan perundang-undangan dengan tujuan mensejahterakan pekerjanya. Banyak perbedaan dengan penelitian yang sedang dikaji, perbedaan salah satunya pada metode yang digunakan. Peneliti saat ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi.

⁶³ Dani, Amran Hakim dan Budi Ispriyarso. "Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan *Corporate social Responsibility* pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)." *Law Reform* 12.2 (2016).

Lebih lanjut, penelitian milik Hervina⁶⁴, tujuannya yaitu adanya kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat memberikan manfaat bagi pengembangan PUG (Pengarusutamaan Gender). Sedangkan metode yang digunakan tidak disebutkan dalam jurnal tersebut. Adapun hasil penelitian yaitu (1) evaluasi dilakukan meliputi 5 aspek yakni aspek dukungan politik, aspek kebijakan, aspek kelembagaan, aspek sistem informasi, aspek sumber daya manusia, dengan evaluasi Inpres nomer 9 tahun 2000. (2) diskriminasi terhadap perempuan dalam pekerjaan dan jabatan masih sering terjadi. (3) upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dapat dilihat dari segi intern dari perempuan sendiri serta dari segi ekstern yakni dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat dan Pemerintah. Kemudian, perbedaan mendasarnya pada fokus penelitian yang diambil. Hervina menggunakan pengarusutamaan gender sebagai perspektif analisis dalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan perspektif gender dalam analisis hak dan kewajiban.

Selanjutnya penelitian dari Ninuk⁶⁵, tujuannya adalah mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan program kompensasi adil dan kompetitif. Metode yang digunakan tidak tertera dalam jurnal tersebut, sedangkan hasil penelitiannya

⁶⁴ Puspitosari, Hervina, and Andina Elok Puri Maharani. "Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan." *RATU ADIL* 3.1 (2014).

⁶⁵ Muljani, Ninuk. "Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4.2 (2004): pp- 108.

ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal itu dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Kemudian penelitian Damingun⁶⁶, tujuannya adalah meraih keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai paradig baru. MSDM yang berbasis kompetensi meyakinkan bahwa organisasi memiliki orang dengan kepemimpinan yang tepat, mengetahui apa yang akan dilakukan untuk semua informasi yang diterima dan kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi.

Berikunya penelitian yang dilakukan Ria⁶⁷, tujuan dari penelitian ini diketahui bahwa sebenarnya pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan sudah diberlakukan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 dan 2. Namun perusahaan juga memberikan pembedaan status karyawan resmi dan non resmi. Kemudian,

⁶⁶ Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, Ekonomi Manajemen 10.1 (2016).

⁶⁷ Ria Nurendah, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan atas Cuti Haid*, Universitas Brawijaya, Hukum (2014).

dalam proses pemberian cuti haid, perusahaan meminta adanya surat keterangan dokter untuk membuktikan bahwa pekerjanya sedang merasakan sakit haid sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan proses produksi. Hal tersebut bisa menjadi hambatan, sehingga ada upaya yang harus dilakukan oleh beberapa pihak agar perlindungan akan cuti haid berjalan dengan baik. Metode yang digunakan yakni menggunakan penelitian hukum empiris dan menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis. Adapun hasil penelitiannya perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan yang bekerja di PT. Maica Nusantara memang sudah diberlakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, namun hanya diberlakukan kepada karyawan resmi saja.

Selepas itu penelitian milik Dedi⁶⁸. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif-kuantitatif. Menggambarkan dan menjelaskan pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja dengan jenis data kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian regresi linear sederhana mengenai pengaruh pemberian *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot PeduliUmmat Daarut TauhidPalembang yang telah dilakukan bahwa variabel *independent* (pemberian *punishment*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (disiplin kerja karyawan).

⁶⁸ Hartawan, Desi. "Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." *I-Finance: a Research Journal On Islamic Finance* 3.1 (2017) 1-18.

G. Skema**Gambar 2.2****Skema Penelitian**