

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Kompensasi yang Layak Bagi Karyawan Sesuai dengan Kewajiban yang Dijalankan dalam Perusahaan**

Kontribusi tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan menjadi kewajiban dalam *job desk* masing-masing setelah mendapatkan hak yang didapatkan dari perusahaan. Maka pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Selain dari kinerja yang sesuai dengan *job desk*, prestasi kerja yang dicapai juga mempengaruhi kenaikan gaji bagi karyawan. Bukan dari jenjang pendidikan, melainkan dari prestasi dan pengalaman kerja. Namun dalam hal ini bukan berarti jenjang pendidikan kurang diperhatikan.

Senada dengan teori dari Kasmir, 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 lainnya<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (PT Rajagrafindo Persada; Jakarta), Januari 2014, hlm. 180-182

Mengenai kompensasi layak kepada karyawan, BMI KCP Ponorogo sudah cukup menerapkan. Pemberian kompensasi dilihat dari *job desk* karyawan. Selain itu, prestasi kerja juga cukup berpengaruh dalam pemberian kompensasi. Kedudukan pendidikan yang ditempuh oleh setiap karyawan tidak cukup berpengaruh dalam pemberian kompensasi layak. Pasalnya, pertama kali menjadi karyawan dalam perbankan khususnya di BMI KCP Ponorogo mendapatkan gaji yang sama, setara dengan gaji training. Lantas, karyawan yang menjalankan tugas melebihi jam kerja juga akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan. Namun, yang paling berpengaruh dalam pemberian kompensasi kepada karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan.

Hal ini juga didukung oleh UU Ketenagakerjaan. 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.”<sup>2</sup> Selain itu, penelitian dari Vega<sup>3</sup> juga menunjukkan sikap memihak kepada karyawan yang bekerja melebihi batas waktu. Hasil penelitian menunjukkan tentang apa hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diakses dari [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

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

batas waktu serta bagaimana bentuk perlindungan yang dapat dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu.

Persepsi tentang keadilan juga dibandingkan dengan sistem pemberian kompensasi yang berlaku, yang dapat dilihat dari tiga sudut pandang. **Pertama**, sistem yang berlaku dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Mengenai sistem yang berlaku dalam perusahaan, biasanya karyawan ingin mengetahui apakah sistem pemberian kompensasi yang berlaku sudah didasarkan pada kewajaran, sudah dikaitkan dengan beratnya tanggung jawab, sifat pekerjaan, pendapat pekerja dan kemampuan organisasi yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan kewajaran ialah besarnya kompensasi yang memungkinkan karyawan hidup secara manusiawi sesuai dengan harkat, martabat dan tingkatan masing-masing. Sebagaimana diketahui, bahwa UMR (upah minimum regional) juga disusun berdasarkan pada pertimbangan kewajaran ini, sehingga dengan adanya kompensasi sebesar UMR diharapkan para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari secara wajar, tidak berlebih, namun juga tidak kekurangan.<sup>4</sup>

Kaitan dengan beratnya tanggung jawab karyawan, juga sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Adalah suatu hal yang wajar apabila seorang karyawan yang dibebani tanggung jawab besar memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain yang tanggung jawabnya lebih ringan. Dalam kaitannya dengan sifat pekerjaan,

---

<sup>4</sup> Muljani, Ninuk. "Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan." Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4.2 (2004): pp- 108.

maka karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutin, kiranya wajar apabila mendapatkan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang membutuhkan daya kognitif, kemampuan intelektual, daya nalar, inovasi serta kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi tentunya akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula dibandingkan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan risiko rendah.

**Kedua**, sistem yang berlaku pada perusahaan lain yang sejenis. Dengan menggunakan sistem yang berlaku sebagai kerangka acuan, karyawan biasanya juga membandingkan sistem pembayaran kompensasi tempat ia bekerja dengan sistem yang berlaku di perusahaan lain di kawasan yang sama, terutama dengan perusahaan yang menjalankan kegiatan bisnis sejenis. Apabila menurut persepsi karyawan sistem yang berlaku di perusahaan tempat ia bekerja sebanding dengan sistem yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, sangat dimungkinkan karyawan merasa puas; demikian pula apabila yang terjadi sebaliknya.<sup>5</sup>

**Ketiga**, sistem yang berlaku menurut peraturan perundang-undangan. Dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, biasanya pemerintah telah menetapkan standar. Para karyawan menggunakan standar tersebut sebagai pembanding untuk melihat apakah perusahaan tempat mereka bekerja telah melaksanakan ketentuan tersebut,

---

<sup>5</sup> *Ibid.* Muljani, Ninuk. "Kompensasi sebagai motivator... hal. 118

misalnya peraturan mengenai upah minimum regional (UMR). Selain itu, seorang karyawan juga membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan yang diterima karyawan lain. Mereka berpendapat, bahwa secara obyektif seharusnya semua karyawan yang berada pada tingkat yang sama dengan pekerjaan yang sama akan mendapatkan kompensasi yang besarnya sama pula. Apabila ternyata terjadi perbedaan, karena adanya pertimbangan subyektif maupun diskriminatif, maka karyawan akan merasa tidak puas.<sup>6</sup>

Berikut adalah daftar gaji karyawan Bank Muamalat Indonesia dalam sesuai posisi jabatannya.

**Tabel 2.1 Daftar Gaji Karyawan<sup>7</sup>**

POSISI JABATAN	NOMINAL INSENTIF
Operation Staff	Rp 2.500.000
Back Office	Rp 2.800.000
Relationship Manager – Corporate Banking	Rp 3.400.000
Account Officer	Rp 6.000.000
Operation Manager	Rp 7.600.000
Teller Bank	Rp 3.000.000
Junior Staff/ Account Staff	Rp 3.100.000
Back Office Staff	Rp 3.800.000
Legal Staff	Rp 3.400.000

<sup>6</sup> *Ibid.* Muljani, Ninuk. “Kompensasi sebagai motivator... hal. 118

<sup>7</sup> Data Perusahaan Bank Muamalat Indonesia

Unit Manager	Rp 5.900.000
Junior Staff	Rp 10.400.000
Manager	Rp 8.200.000
MODP	Rp 4.000.000
Corporate Legal	Rp 4.000.000
Sub Branch Manager	Rp 12.000.000
Secretary	Rp 14.000.000
IT Supervisor	Rp 10.000.000
Audit Staff	Rp 2.500.000
Customer Service Staff	Rp 4.000.000
IT Business Analyst	Rp 4.000.000
Tax Staff	Rp 6.000.000
Credit Admin	Rp 4.000.000
Auditor	Rp 4.000.000
HRD Staff	Rp 4.000.000
Junior Officer	Rp 6.000.000
Customer Service	Rp 2.500.000
Field Collection	Rp 2.500.000
Operasional Staff	Rp 4.000.000
Information Technology Staff	Rp 4.000.000
Operational Supervisor	Rp 4.000.000
Marketing Communication Staff	Rp 6.000.000
Finance Coordinator	Rp 6.000.000
Administration Staff	Rp 4.000.000

Accounting Manager And Office Manager	Rp 10.000.000
Recruitment and Selection Staff	Rp 10.000.000
Account Manager Trade Finance	Rp 6.000.000
Assistant Manager	Rp 12.000.000
Risk Management Staff	Rp 2.500.000
Marketing Staff	Rp 4.000.000
Manager Accounts Manager Team Head	Rp 10.000.000
Managerial	Rp 14.000.000

## **B. Pendidikan dan Pelatihan Bagi Karyawan Sebagai Pengembangan *Skill***

Lembaga perbankan tidak mengharuskan karyawannya lulusan dari disiplin ilmu yang linear dengan perekonomian, perbankan, maupun semacamnya. Namun semua lini jurusan pendidikan dan semua disiplin ilmu dapat menjadi karyawan perbankan. Dengan syarat mengikuti pendidikan tambahan untuk menambah wawasan dunia perbankan, khususnya perbankan syariah.

Pengembangan *skill* karyawan juga perlu diasah sebagai penunjang pekerjaannya dalam perusahaan agar dapat dijalankan dengan baik dan tepat guna. Perusahaan berhak memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sebagai bagian dari serangkaian dari pemenuhan hak karyawan. Semua karyawan yang menjadi bagian dari BMI KCP Ponorogo, khususnya, umumnya untuk semua BMI diseluruh Indonesia akan mendapatkan pelatihan dan pendidikan terlebih dahulu. Hal ini

didapatkan oleh semua karyawan yang sudah lolos dalam seleksi perekrutan dan diterima di perusahaan, tanpa terkecuali. Baik dari jurusan yang linear (jurusan perbankan syariah, ekonomi syariah, dan lain sebagainya) maupun non-linear akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan seputar perbankan maupun ekonomi syariah.

Sesuai dengan teori dari Soekidjo Notoadmojo, 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.<sup>8</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Damingun, peran pelatihan dan pendidikan lebih berbasis islamiah. Konsep pendidikan Islami tidak akan dapat sepenuhnya dipahami tanpa terlebih dahulu memahami penafsiran Islam tentang pengembangan individu (Ali Ashraf, 1996:1). Dari pernyataan tersebut dapat ditegaskan bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses aktualisasi atau pemberdayaan potensi-potensi keinsaniahan. Pola pendidikan yang perlu dikembangkan sesuai dengan hakikat insaniyah itu adalah (a) pendidikan *jismiyyah* yaitu terhadap potensi jasmani, (b) pendidikan *ruhiyah* untuk mengembangkan semangat/ghirah atau mental insani, dan (c) pendidikan *fi'liyyah*, yaitu teroptimalisasikannya seluruh potensi indrawi manusia. Sedangkan pelatihan merupakan satu diantara proses yang signifikan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan memainkan

---

<sup>8</sup> Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta: Jakarta), 2009, hal.30-31

peran dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan individu dan organisasi secara keseluruhan.<sup>9</sup>

Selain daripada itu, karyawan perempuan maupun laki-laki, tanpa terkecuali, yang lolos dalam seleksi juga mendapatkan pelatihan serta pendidikan sebagaimana prosedur perusahaan. Sehingga tidak terjadi ketimpangan gender dari perusahaan.

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.”<sup>10</sup>

### C. Wadah Kesejahteraan Karyawan Melalui Serikat Pekerja

Tenaga kerja merupakan komponen perusahaan yang ikut andil dalam memajukan perusahaan. Sehingga kesejahteraan dan perlindungan pekerja perlu ada wadah untuk menampung segala aspirasi dan keluhan yang dialami. Salah satunya dengan adanya serikat pekerja. Serikat Pejuang Muamalat (SPM) menjadi wadah karyawan Bank Muamalat yang hendak berorganisasi. Selain memberikan aturan yang jelas terkait

---

<sup>9</sup> Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, Ekonomi Manajemen 10.1 (2016).

<sup>10</sup> UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diakses dari [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

perlindungan karyawan, hendaknya perusahaan juga memberikan wadah kesejahteraan kepada pekerjanya.

Keberadaan Serikat Pejuang Muamalat (SPM) menjadi bukti bahwa Bank Muamalat Indonesia pada umumnya mendukung adanya serikat pekerja kepada karyawannya. SPM sebagai wadah aspirasi para pekerja, sekaligus sebagai tempat untuk berorganisasi bagi yang berkeinginan. Selain itu, dalam SPM juga mencantumkan peraturan-peraturan yang menjadi hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Tidak hanya itu, bagi karyawan yang mengalami ketidaksejahteraan atas sistem maupun peraturan perusahaan, dapat mengadukan ke SPM. Sehingga keberadaan SPM menjadi perantara karyawan untuk mediasi maupun penyelesaian persoalannya dengan perusahaan. Serta akan memudahkan mereka untuk segera menyelesaikan problem yang dihadapi seputar pekerjaannya.

Sebagaimana teori mengenai serikat buruh dari buku milik Budi Santoso, dalam satu perusahaan dapat dibentuk lebih dari satu serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 (selanjutnya disebut UU SP/SB), serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- i) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- ii) Mewakili pekerja dalam 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.<sup>11</sup>

#### **D. Disiplin Kerja Sebagai Peraturan Karyawan dalam Menjalankan Tugasnya Agar Tepat Guna**

Penerapan disiplin kerja menjadi peraturan tertulis dalam perusahaan. Terkait peraturan ini, Bank Muamalat Indonesia sudah mencatatnya dalam *ittifaq* muamalat. Selain hak dan kewajiban karyawan, segala peraturan termuat disana, termasuk disiplin kerja.

Persoalan cuti juga menjadi hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Cuti dalam lembaga perbankan, umumnya selalu ada. Meskipun pada beberapa lembaga beda penyebutannya. Perkara waktu atau lamanya jatah cuti, sudah menjadi bagian dari peraturan. Sehingga untuk karyawan yang ingin mengajukan cuti, jumlah hari atau waktu maksimal sudah menjadi ketentuan dalam peraturan. Pada saat kapan waktu tersebut akan digunakan, itu menjadi kewenangan masing-masing karyawan.

Serangkaian cuti karyawan perempuan, selain cuti melahirkan dan menyusui ada cuti haid. Karena kondisi haid perempuan yang mengalami gangguan kesehatan (nyeri, mual, maupun gangguan kesehatan lainnya)

---

<sup>11</sup> Budi Santoso, *Perjanjian Kerja Bersama*, (UB Press: Malang), Desember 2012, hal. 13

terkadang mempengaruhi emosional. Sehingga hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi hasil pekerjaannya menjadi tidak maksimal. Cuti merupakan hak yang wajib didapatkan oleh karyawan. Maka dari itu, pemenuhan atas gaji karyawan tidak boleh dikurangi oleh perusahaan selama ia mengambil jatah cuti.

Kedisiplinan bisa disebut peraturan pokok dalam suatu perusahaan. Demikian juga dalam BMI KCP Ponorogo, disiplin kerja sangat ditekankan. Hal yang paling kecil adalah pada kehadiran karyawan, mereka harus datang tepat waktu. Sebab, absensi karyawan sudah tersistem, sehingga tidak akan mungkin bisa berbohong. Sebagaimana absensi yang tersistem, jatah cuti juga sudah ada dalam peraturan. Seperti cuti tahunan untuk setiap karyawan sama, cuti haid, cuti melahirkan dan menyusui untuk perempuan. Untuk cuti tahunan, bahkan ada hari yang wajib diambil oleh karyawan. Apabila tidak, justru akan mendapatkan Surat Peringatan (dalam hal ini artinya masuk dalam pelanggaran).

Seperti dalam teori disiplin kerja mengatakan, 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.<sup>12</sup>

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa datang ketempat kerja dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, perilaku disiplin dalam bekerja adalah bertanggungjawab atas pekerjaannya. Pada saat bekerja karyawan tidak hanya menaati segala peraturan yang ada didalam organisasi tetapi juga sudah mampu bertanggung jawab atas tugas-tugas pekerjaan yang telah diberikan.terhadap karyawan.<sup>13</sup>

Melaksanakan amanah yang telah diberikan. Karyawan pada saat bekerja sudah melaksanakan segala apa yang diperintahkan oleh atasan maupun perintah dari organisasi serta karyawan sudah mampumenyelesaikan amanah atau perintah tersebut dengan baik dan tepat waktu. Serta, mempunyai sikap empati dan saling menghormati. Karyawan sudah memiliki sikap empati dan saling menghormati, ketika bekerja subjek melaksanakan dengan hati yang ikhlas dan merasakan segala yang ada didalam lingkungan kerja sehingga karyawan menganggap tempat bekerja adalah rumah kedua serta semua karyawan yang ada didalamnya adalah satu keluarga. Sikap tersebut akan mendorong karyawan perilaku disiplin dalam organisasi.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara: Jakarta), hal. 193-194.

<sup>13</sup> Nuryanto, Dani. *Disiplin kerja dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.

<sup>14</sup> *Ibid.* Nuryanto, Dani. *Disiplin kerja dalam.... hal.06*

Sayangnya mengenai cuti perempuan, khususnya cuti haid masih belum terbukti jelas adanya. Pasalnya, pihak pimpinan BMI KCP Ponorogo belum mengetahui secara pasti, sedangkan salah satu karyawan perempuan BMI KCP Ponorogo belum pernah mengambil hak cuti tersebut. Selain itu, pihak BMI KCP Ponorogo tidak menunjukkan jelas dalam peraturannya. Sekedar memberitahukan peraturan secara umum yang membahas hak dan kewajiban karyawan saja. Maka dari itu, disiplin kerja dan cuti sangat berpengaruh terhadap tugas yang dibebankan karyawan agar tepat guna. Artinya, karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan *job desk*.

Perihal cuti haid sudah tercantum dalam penelitian yang dilakukan oleh Vega<sup>15</sup> dan juga dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1)<sup>16</sup>. 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. Yang dikuatkan oleh CEDAW bahwasanya “Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan fungsi reproduksi.”

---

<sup>15</sup> Merpati, Vega O. "HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU." LEX ET SOCIETATIS 2.8 (2014).

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81-84, diakses dari [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

### **E. *Punishment* Karyawan dalam *Indisipliner* Kerja**

Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran maupun tindakan yang tidak disiplin (*indisipliner*) akan mendapatkan hukuman sesuai dengan peraturan yang sudah tertulis dalam Standart Operasional Perusahaan (SOP). Sebagaimana pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, hukumannya juga akan menyesuaikan tingkatan kesalahan yang dilakukan. Tidak selalu melalui prosedur Surat Peringatan (SP) satu.

Pada jenjang kesalahan, hampir semua aktifitas lembaga perbankan mengandung makna *punishment* atau hukuman. Baik mengenai kehadiran maupun prestasi kerja. *Punishment* tidak akan jauh dari yang namanya disiplin kerja. Apabila karyawan melakukan *indisipliner* kerja, maka akan mendapatkan hukuman sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Baik dalam hal performa kerja maupun dalam tugas yang dibebankan. Sudah sesuai target atau belum, itu akan menjadi perhitungan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Tingkatan hukuman akan menyesuaikan kesalahan yang dilakukannya.

Jika kesalahan masih dalam ambang rendah (misalnya terlambat datang), bisa jadi hanya mendapatkan Surat Peringatan (SP) 1 atau 2. Tetap, apabila sudah masuk tindakan yang merugikan perusahaan (*froud*), seperti menggelapkan uang nasabah, maka bisa langsung mendapatkan SP 3 atau bahkan langsung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini tidak memandang mereka karyawan laki-laki maupun perempuan. Apabila karyawan melakukan kesalahan (sebagaimana tingkat kesalahan) maka

akan dihukum (sebagaimana tingkatan hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan).

Namun kembali lagi kepada tingkatan kesalahannya, karyawan tidak selalu mendapatkan punishment PHK. Akan tetapi tingkatan hukuman juga menyesuaikan kesalahan yang dilakukan. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Halida, Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perubahan 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 harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> 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).

Penelitian tersebut didukung dalam pasal 9 dan 11 Undang-undang No. 14 Tahun 1969<sup>18</sup> yang merupakan Undang-undang pokok mengenai tenaga kerja, mengatur hak-hak tenaga kerja tersebut adalah:

1. 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.”
2. Pekerja/ buruh/ pegawai wajib membayar ganti rugi dan denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Baik karena kesengajaan maupun kelalaian, pekerja wajib membayar denda dan ganti rugi sesuai dengan prinsip hukum.

Sanksi *indisipliner* dalam Hukum perburuhan bidang hubungan kerja mengatakan; menurut hukum, barangsiapa pada perjanjian tidak memenuhi kewajibannya, dia akan kehilangan haknya untuk minta supaya pihak lain memenuhi kewajibannya. Bahkan ada kalanya dia itu harus membayar ganti-rugi. Demikian juga KUHP pasal 1602b menetapkan

---

<sup>18</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Diakses dari [www.hukumonline.com/pusatdata](http://www.hukumonline.com/pusatdata)

sebagai azas bahwa majikan tidak wajib membayar upah untuk waktu buruh tidak melakukan perjanjian.<sup>19</sup>

Selaras dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartawan<sup>20</sup>, bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 55,6%. Dengan mengutip penelitian dari Ruminis Siahaan dimana hasilnya “*punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. *Punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *punishment*, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja”.

---

<sup>19</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Djambatan: Jakarta), 1987, hal. 85

<sup>20</sup> Hartawan, Dedi. “Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *I-Finance: a Research Journal On Islamic Finance* 3.1 (2017) 1-18.