

**ANALISIS YURIDIS PEMBERIAN  
TUNJANGAN TERHADAP PEKERJA  
TELLER BANK TIDAK TETAP<sup>1</sup>**

Gloria Christy Bansaleng<sup>2</sup>

Merry E. Kalalo<sup>3</sup>

Anastasia E. Gerungan<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis normatif mengenai pemberian tunjangan terhadap pekerja teller bank tidak tetap. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual yang menitikberatkan pada kajian terhadap regulasi yang berlaku serta penerapannya terhadap pekerja dengan status pekerjaan tidak tetap. Penelitian ini mengidentifikasi masalah hukum yang berkaitan dengan kewajiban pemberian tunjangan, termasuk jenis tunjangan yang seharusnya diberikan kepada pekerja teller bank tidak tetap berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lainnya yang relevan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap dan perbandingan antara tunjangan yang diterima oleh pekerja tetap dan tidak tetap. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara tegas tidak ada kewajiban yang secara eksplisit mengatur tunjangan untuk pekerja tidak tetap, namun berdasarkan prinsip keadilan dan asas perlindungan tenaga kerja, pemberian tunjangan terhadap pekerja tidak tetap seharusnya tetap dilakukan, dengan memperhatikan kesetaraan hak antara pekerja tetap dan tidak tetap. Penelitian ini juga merekomendasikan perlunya penyesuaian

regulasi atau penegakan aturan yang lebih jelas mengenai hak-hak pekerja tidak tetap dalam hal pemberian tunjangan.

**Kata Kunci:** Perbankan, Pegawai, Tunjangan Kerja, dan Perjanjian Kerja

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi manusia. Bunyi dari pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dari amanat pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan kehidupan yang layak<sup>5</sup>. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 1 yang berbunyi “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal 14 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan tentang perjanjian kerja “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Pasal 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan tentang hubungan kerja “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”<sup>6</sup>.

Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan menjelaskan bahwa posisi

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa, pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101440

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>6</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Teller dalam bank ialah sebagai pegawai/pejabat bank yang memiliki tanggungjawab tentang hal-hal yang berkaitan dengan usaha bank yang bersangkutan<sup>7</sup>. Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan posisi Teller dapat dibidang sebagai pekerja buruh karena menerima dan upah dan imbalan. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjelaskan perbedaan antara PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang terdapat dalam Pasal 56, dan Pasal 59 menjelaskan bahwa PKWT adalah pekerja kontrak atau pekerja lepas, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) pekerja yang tidak memiliki durasi pekerjaan atau dikatakan sebagai pekerja tetap<sup>8</sup>.

Hak-hak karyawan kontrak Menurut Undang-Undang Cipta Kerja pada dasarnya pengusaha dilarang membayar upah minimum, baik kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. keberlakuan upah minimum tersebut berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak mendapatkan pembayaran minimal sebesar upah minimum atau lebih, yang tercantum dalam pasal 81 angka 28 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Cipta Kerja yang mengubah pasal 88E UU ketenagakerjaan. Pengusaha juga wajib memberi cuti tahunan kepada pekerja paling sedikit 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapat non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontrak prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat

bervariasi. Sistem yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Tunjangan juga disebut kompensasi tidak langsung karena diberikan kepada karyawan dalam bentuk rencana seperti asuransi Kesehatan daripada uang tunai. Tunjangan karyawan melindungi karyawan dari resiko yang dapat membahayakan Kesehatan dan keamanan keuangan<sup>9</sup>.

Syarat untuk mendapat THR adalah pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih, baik diberikan kepada pekerja dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) maupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Tunjangan Tetap dan Tidak Tetap perihal pemberian tunjangan tetap dan tidak tetap kepada pegawai kontrak, ini merupakan ranah dari pengusaha, komponen upah dapat terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Komponen upah ini ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Hak-hak karyawan kontrak yang tidak diperpanjang setelah mengetahui berapa lama maksimal kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kontrak tersebut dapat diperpanjang. Berdasarkan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir tapi pekerjaan belum selesai, perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bisa dilakukan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan bersama pengusaha dengan pekerja yang mana jangka waktu keseluruhan

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan

<sup>8</sup> Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

<sup>9</sup> Robiatul Amina, "Pengaruh Tunjangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank

*Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang*", Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Volume 3, Nomor 1, 2016, hlm 170

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu belum selesai sesuai yang diperjanjikan, maka jangka waktu PKWT bisa diperpanjang sampai batas waktu tertentu. Hak karyawan kontrak jika tidak diperpanjang pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja pada saat berakhirnya PKWT, uang kompensasi yang diberikan bagi pekerja dengan masa kerja minimal satu bulan secara terus menerus. Uang kompensasi bagi PKWT yang diperpanjang akan diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT<sup>10</sup>.

Suatu perusahaan perbankan tentunya harus memiliki tenaga ahli atau pegawai dan sumber daya dari manusia untuk memenuhi suatu tujuan dari perusahaan perbankan tersebut, Pegawai bank bertanggung jawab atas usaha penyimpanan dan penyaluran dana milik masyarakat kepada masyarakat lain yang membutuhkan. Pegawai bank juga memberikan jasa penukaran uang seperti transfer dan *wesel*, serta usaha penjualan investasi keuangan seperti obligasi pemerintah dan dana investasi. Dalam bidang usaha apapun, diperlukan pengetahuan khusus bidang keuangan. Adapun beberapa peran dan tanggung jawab dari seorang pegawai bank yaitu, memiliki tanggung jawab atas usaha penyimpanan uang masyarakat, usaha pemberian pinjaman disertai dengan adanya bunga, serta usaha penjualan investasi keuangan seperti obligasi pemerintah dan dana investasi, melakukan pemasaran dengan mencari nasabah, dan menganalisis penerima pinjaman serta menganalisa kelayakan pemberian kredit, dan

pemantauan terhadap kelancaran pembayaran debitur<sup>11</sup>.

Perjanjian Kontrak kerja diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 81 angka 12 pasal 56 ayat (4) yang mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang ditindaklanjuti dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang memberikan batasan bahwa PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dengan demikian perjanjian kerja yang dimaksud dalam Pasal 81 angka 12 pasal 56 ayat (3) UU No 6 Tahun 2023 tidak bisa menyampingkan batasan ketentuan UU No 6 Tahun 2023 *jo.* PP No 35 Tahun 2021<sup>12</sup>.

Bank akan menerapkan sistem kontrak untuk posisi-posisi yang selama ini dialihdayakan ke pihak lain. Dalihnya, ini bagian dari sistem rekrutmen pegawai. Jika pegawai kontrak itu berprestasi, bank akan mengangkatnya menjadi pegawai tetap. Namun jika semua pekerja kontrak berprestasi apakah bank akan mengangkat semua pegawai menjadi karyawan tetap, akan tetapi setiap kali kontrak berakhir, bank mendepak para pegawai dengan alasan performa mereka tidak memuaskan. Kemudian bank membuka kembali lowongan pekerjaan untuk mencari calon pegawai dan memulai kontrak baru, dengan pesangon yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai tetap lainnya.

Kebutuhan bank terhadap *teller* dan *customer service* luar biasa besar, apalagi bank memiliki ribuan cabang dan memerlukan banyak pegawai *teller* dan *customer service*, di sisi lain jenjang karir tidak jelas dan para pegawai tidak hanya berada di posisi tersebut, para pegawai harus memiliki performa dan berprestasi

<sup>10</sup> “Hak Karyawan Kontrak Menurut UU Cipta Kerja <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-hak-karyawan-kontrak-menurut-uu-cipta-kerja-1t65974d826e0f9/> (Diakses pada tanggal 2 Juni 2024 pukul 18.38)

<sup>11</sup> *Pengertian Pegawai Bank serta Peran dan Tanggung Jawab.*

<https://campus.quipper.com/careers/pegawai-bank> (Diakses pada tanggal 6 Maret 2024 pukul 23.46)

<sup>12</sup> *Perjanjian Kontrak Kerja* <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19797&menu=2#:~:text=Haiyani%20menegaskan%2C%20pemerintah%20melalui%20Pasal,tertentu%20diatur%20dalam%20peraturan%20pemerintah.> (Diakses pada tanggal 8 Maret pukul 14.47)

sehingga dapat mengikuti serangkaian *test* untuk bisa berada di posisi yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam perusahaan perbankan<sup>13</sup>.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membatasi jenis-jenis pekerjaan yang boleh diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), berdasarkan pasal 59 ayat (1) UUK, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, Pekerjaan bersifat musiman, Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan. Pasal 59 ayat (2) UUK menentukan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Tidak semua pekerjaan bisa dilakukan melalui PKWT.

Pelanggaran atas ketentuan diatas, menurut pasal 59 ayat (7) UUK menjadikan PKWT tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sedangkan untuk pekerjaan yang boleh diserahkan pada perusahaan lain melalui penyediaan jasa/buruh (*outsourcing*) juga dibatasi oleh UUK. Berdasarkan pasal 65 ayat (2) UUK, pekerjaan-pekerjaan yang bisa di-*outsource* adalah pekerjaan yang memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Kegiatan penunjang perusahaan yang secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung<sup>14</sup>.

Peran tenaga kerja sangat dibutuhkan bagi pembangunan nasional, khususnya pembangunan dari sektor ketenagakerjaan, dalam melaksanakan pembangunan nasional pemerintah berupaya meningkatkan pembangunan dengan cara mempertinggi produksi dalam negeri, memperbesar kesempatan kerja dan kesempatan berusaha bagi golongan ekonomi yang lemah. Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi yang adil dan merata yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu harus dilakukan kerja sama yang saling menguntungkan. Unsur kesepakatan merupakan faktor yang utama yang harus dimiliki oleh kedua belah pihak dapat terjadi dalam hubungan kerja. Pada suatu perusahaan karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, Karyawan tetap bukanlah karyawan yang pada mulanya bekerja langsung mendapatkan status tetap, tetapi harus melewati tahapan sebagai pekerja kontrak terlebih dahulu, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut langsung dapat menjadi karyawan tetap<sup>15</sup>.

Indonesia banyak memiliki hubungan kerja sama antara pegawai dan perusahaan yang

<sup>13</sup> Artikel “Habis *outsourcing*, terbitlah status pegawai kontrak” Reporter Nurul Kolbi. <https://keuangan.kontan.co.id/news/habis-outsourcing-terbitlah-status-pegawai-kontrak#:~:text=Menurut%20sumber%20KONTAN%20di%20kalangan,akan%20mengangkatnya%20menjadi%20pekerja%20tetap> (Diakses pada tanggal 12 Maret 2024 pukul 14.12)

<sup>14</sup> “Status ikatan kerja *Teller* dan *Customer Service* pada *bank*”

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-ikatan-kerja-teller-dan-customer-service-pada-bank-1t4ca2fb3464777/> (Diakses pada tanggal 12 Maret 2024 pada pukul 14.30)

<sup>15</sup> Reza Febrian Pranata. “Pelaksanaan kontrak kerja antara pihak bank dengan pihak marketing (*Studi di Bank Bukopin Cabang Mataram*)”. Fakultas Hukum Universitas Mataram. Hal 1 - 2.

memiliki kontrak kerja sama dalam suatu perusahaan bank. Untuk membangun kerja sama yang sah maka adanya kontrak kerja sama yang tertulis melalui tanda tangan kontrak yang dibuat oleh perusahaan bank dengan calon pegawainya. Dalam kontrak yang sudah disetujui terdapat beberapa kesepakatan di dalamnya guna untuk kelancaran sebuah kontrak kerja sama antara pegawai dan perusahaan yang terkait. Kontrak kerja sama sudah tercantum beberapa kesepakatan didalamnya seperti jangka waktu bekerja, gaji, dan tunjangan yang diterima. Setiap penerimaan pegawai, pasti ada beberapa *test* yang harus diikuti, calon pegawai yang akan masuk dalam suatu perusahaan perbankan harus mengikuti serangkaian *test* yang disediakan oleh perusahaan bank. Pegawai yang mengikuti *test* berdasarkan hasil penelusuran dari Bank Mandiri, jika calon pegawai tidak mengikuti *test* yang telah disediakan sudah pasti tidak dinyatakan lulus. Bedanya dengan yang mengikuti serangkaian *test* ada beberapa kemungkinan untuk lulus yaitu harus dilihat dari kemampuan serta pencapaian dari calon pegawai dan lulus ke tahapan selanjutnya menjadi pegawai tetap atau bisa juga naik jabatan. Tunjangan yang didapat dari mengikuti tes dan yang tidak mengikuti tes keduanya tidak mendapat tunjangan saat masih dalam proses mengikuti *test*. Bank Mandiri untuk pekerja teller ada tahapan tes yang disebut sebagai Kriya Mandiri, jika seorang pekerja teller akan berubah status menjadi Pegawai PKWTT harus mengikuti tes Kriya. Syarat untuk melakukan tes Kriya harus magang selama 3 Tahun. Pemberian tunjangan untuk para pekerja *teller* Bank Mandiri yang telah mengikuti tes Kriya tunjangan yang di dapat adalah gaji pokok setiap bulan dan juga bonus tahunan. Pegawai *Teller* Kriya hanya mendapat gaji pokok, bonus tahunan tapi kalau untuk pegawai *Teller* yang

sudah PKWT itu mendapat gaji pokok, tunjangan, THR, dan bonus tahunan<sup>16</sup>.

Pengaturan tentang segala bentuk pengupahan dan tunjangan bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh di atur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada pasal 1 Ayat (30), pasal 94, Pasal 157. Perjanjian yang dibuat antara pegawai terkait dengan perusahaan bank di dalamnya sudah berisi mengenai lama waktu bekerja, beberapa tunjangan yang akan didapatkan

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan hukum pemberian tunjangan terhadap seorang pekerja *teller* tidak tetap?
2. Bagaimana pemberian tunjangan kerja terhadap seorang pekerja *teller* Bank tidak tetap?

### **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif. Penelitian hukum normatif ini juga dapat disebut dengan Penelitian Yuridis Normatif. Penelitian hukum normatif sendiri merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang di hadapinya. Hal tersebut sesuai dengan karakteristiknya yaitu berdasarkan perspektif ilmu hukum. Berbeda dengan penelitian yang sifatnya deskriptif dimana masih membutuhkan pengujian terhadap kebenaran fakta yang disebabkan oleh suatu factor tertentu. Didalam penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan sebuah argumentasi dalam menyelesaikan persoalan yang ada. Oleh karena itu di dalam penelitian hukum tidak dikenal dengan hipotesis atau analisis data.<sup>17</sup>

## **PEMBAHASAN**

<sup>16</sup> Keren Sumolang, Pegawai Bank Mandiri, *wawancara* (Manado, 2 Juni 2024, Pukul 15.50)

<sup>17</sup> Peter Mahmud, *Metode Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2009, hlm.35

### A. Pengaturan Hukum Pemberian Tunjangan Terhadap Seorang Pekerja Teller Tidak Tetap.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan kepastian dalam bidang Ketenagakerjaan yang didalamnya pihak perusahaan / pemegang modal dan juga pihak pekerja / buruh. Jelas tertulis dalam UU ini bagaimana proses mulai dari terbentuknya suatu perusahaan hingga bagaimana orang dapat bekerja dalam perusahaan tersebut, hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat 1 berbunyi “ Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ” yang artinya PHK adalah sesuatu yang tidak diinginkan untuk terjadi baik itu bagi pengusaha, pemerintah, serikat buruh, maupun pekerja atau buruh. Tetapi permasalahan dalam pekerjaan itu masih sering terjadi, contohnya terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut PHK, namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka penyelesaiannya harus sesuai aturan dan mempunyai tata caranya sendiri.

Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan menjelaskan bahwa posisi Teller dalam bank ialah sebagai pegawai/pejabat bank yang memiliki tanggungjawab tentang hal-hal yang berkaitan dengan usaha bank yang bersangkutan<sup>18</sup>. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjelaskan perbedaan antara PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang terdapat dalam Pasal 56, dan Pasal 59 menjelaskan bahwa PKWT adalah pekerja kontrak atau pekerja lepas, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) pekerja

yang tidak memiliki durasi pekerjaan atau dikatakan sebagai pekerja tetap.

Kegiatan bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Profesionalisme pengelolaan yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia didalamnya. Mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan dan lebih sulit lagi mempertahankan yang sudah ada. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan dan kehidupan yang layak bagi manusia<sup>19</sup>.

Kontrak kerja juga dapat diartikan sebagai dasar terjadinya hubungan kerja sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berbunyi : ”Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah<sup>20</sup>. Ketentuan hukum perjanjian kerja yang dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan

<sup>19</sup> *Ibid* hlm. 170

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”, Jakarta: Sinar Grafika, 2017, hal. 12

<sup>21</sup> Pasal 52, Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jika perjanjian kerja tidak memenuhi syarat dalam poin ke 1 dan 2, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Jika bertentangan dengan ketentuan poin 3 dan 4, maka perjanjian menjadi batal demi hukum<sup>22</sup>. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Pegawai yang dipekerjakan secara kontrak atau PKWT, harus melihat apakah dalam perjanjian adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja, dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Beda halnya PKWT, dalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan, dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku<sup>23</sup>. PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurangnya dapat memuat keterangan:

1. Nama dan alamat pekerja/buruh;
2. Tanggal mulai bekerja;
3. Jenis pekerjaan; dan
4. Besarnya upah<sup>24</sup>.

Kewajiban utama dari pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Adapun kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan. Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang No.13 Tahun 2003 upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Menurut UU No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah lembur kerja;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

Berkaitan dengan kebijakan pengupahan Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang kebijakan pengupahan, kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau

<sup>22</sup> Pasal 52 ayat (2) dan (3), Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>23</sup> Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>24</sup> Pasal 63, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap<sup>25</sup>.

Terkait dengan pengertian bank, dapat ditemukan pada bagian Penjelasan Pasal Demi Pasal dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, yakni pada penjelasan Pasal 47 ayat 2 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pegawai bank adalah semua pejabat dan karyawan. Disebutkan juga pada penjelasan pasal 48 ayat 1, yang dimaksudkan dengan pegawai bank adalah pejabat bank yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional bank, dan karyawan yang mempunyai akses terhadap informasi mengenai keadaan bank<sup>26</sup>. *Teller* adalah salah satu posisi kunci dan merupakan pintu gerbang bagi banknya. Nasabah mengharapkan seorang *teller* ahli dibidangnya, dapat menjawab segala pertanyaan, bersikap profesional, dan ramah tamah. Sesungguhnya jika nasabah berbicara tentang bank tersebut, maka berarti ia berbicara mengenai teller di bank tersebut<sup>27</sup>.

Penerimaan pegawai dalam Bank BRI memiliki dua program yang digunakan perusahaan untuk menjaring dan menyeleksi kandidat calon pegawai yang bertalenta. Program pertama yaitu BFLP (*BRILiaN Future Leader Program*), sebuah rekrutmen sekaligus pendidikan eksternal yang digunakan perusahaan Bank BRI untuk kandidat calon pegawai pemimpin di masa depan. Program yang kedua yaitu BBOP (*BRILiaN Banking Officer Program*), rekrutmen sekaligus pendidikan untuk mempersiapkan pegawai baru di *Level Corporate Title Assistant*. Dalam posisi *Teller* harus

mengikuti test yang disebut sebagai BBOP (*BRILiaN Banking Officer Program*) program ini, merupakan program yang dijalankan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) untuk memberi kesempatan bagi para calon pegawai untuk bergabung dan berkarya di Bank BRI<sup>28</sup>. Penerimaan dalam Bank BRI harus mengikuti program (*BRILiaN Banking Officer Program*), untuk menjadi pegawai tetap. Jika dinyatakan telah menjadi pegawai bank dengan melewati serangkaian program yang telah disediakan oleh perusahaan Bank BRI yang berarti sudah ada kontrak kerja sama, dan memiliki status sebagai pegawai tetap memiliki hak dan kewajiban yang disediakan berupa fasilitas perbankan seperti kredit pegawai, kredit kepemilikan rumah, kredit kepemilikan kendaraan, dan kartu kredit, yang berbeda halnya yang belum berstatus sebagai pegawai tidak tetap. Pegawai yang masih berstatus tidak tetap memiliki kontrak kerja sama yang didalamnya mengatur tentang waktu bekerja dan gaji pokok serta THR. Setiap penerimaan pegawai bank pasti ada beberapa serangkaian *test* yang akan dilewati, ada juga yang memilih untuk tidak melanjutkan karirnya dalam bidang perbankan. Perbedaan antara para pegawai yang tidak mengikuti *test* ialah memiliki perbedaan kewajiban dan hak pekerja dan yang mengikuti *test* memiliki peluang untuk melanjutkan karirnya dalam bidang perbankan, melalui berbagai jalur penerimaan dan serangkaian test yang disediakan. Tujuannya untuk mempersiapkan pegawai untuk menjadi pimpinan kedepannya dalam bidang perbankan<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> H. Zaeni Asyhadie, S.H, M.Hum, 2019, "*Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori Praktik Di Indonesia*", hlm, 76-78

<sup>26</sup> Gusni Halim, 2022, "*Analisis Yuridis Terhadap pegawai bank yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan*", Jurnal Hukum Rectum, Volume 4, Nomor 2, Juli 2022

<sup>27</sup> O.P. Simorangkir, 2004, "*Pengantar Lembaga Keuangan Bank & Nonbank*", Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, hlm. 98

<sup>28</sup> Finansial Bisnis, "2 Program Penerimaan Bank BRI" <https://finansial.bisnis.com/read/20210411/90/1379498/rekrut-talenta-berbakat-ini-dua-program-andalan-bri-untuk-millennials> (Diakses pada tanggal 9 September pukul 10.00)

<sup>29</sup> Maria Gultom, Pegawai Bank BRI, *wawancara* (Manado, 4 Juni 2024, Pukul 10.37)



## B. Pemberian Tunjangan Kerja terhadap Seorang Pekerja *Teller* Bank Tidak Tetap

Upaya yang dapat dilakukan kepada pihak buruh yang telah mengalami PHK dari suatu perusahaan atau tempat mereka bekerja ialah dengan memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja. Menurut Philipus M. Hadjon, aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum bagi para korban harus sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

Tunjangan karyawan merupakan bentuk kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri untuk menentukan berapa besaran tunjangan dan apa saja jenis tunjangan yang akan diberikan. Tujuan dari memberikan tunjangan kepada karyawan agar supaya untuk meningkatkan motivasi karyawan, serta memperbaiki kesejahteraan dan kondisi kerja mereka.

Jenis tunjangan berdasarkan surat edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 7 Tahun 1990, secara umum tunjangan dibagi menjadi dua jenis tunjangan, antara lain:

- a) Tunjangan Tetap, adalah kompensasi berkaitan dengan pekerjaan. Tunjangan ini diberikan secara tetap setiap bulannya kepada karyawan serta dibayarkan sekaligus bersama dengan gaji pokok.
- b) Tunjangan Tidak Tetap, merupakan tunjangan yang diberikan secara rutin atau tidak tetap serta bisa juga

dibayarkan dalam waktu yang berbeda dengan gaji bulanan.

- c) Tunjangan Jabatan, diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki jabatan yaitu mempunyai tanggung jawab yang besar dari karyawan biasa, sehingga perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan atas hal ini.
- d) Tunjangan Umum, adalah jenis tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak memiliki jabatan tertentu, sehingga tunjangan merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan secara umum.
- e) Tunjangan Kesehatan, sebagai bentuk perusahaan dalam melindungi kesehatan karyawannya, tunjangan kesehatan merupakan salah satu tunjangan yang wajib diberikan perusahaan. Tunjangan ini diberikan dalam bentuk BPJS Kesehatan serta Asuransi Kesehatan.
- f) Tunjangan Pensiun, diberikan untuk mensejahterakan karyawan saat memasuki usia pensiun agar dapat bertahan hidup meski sudah tidak memiliki penghasilan lagi. Tunjangan yang diberikan berupa Jaminan Hari Tua dalam bentuk keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan.
- g) Tunjangan Hari Raya (THR), merupakan *benefit* yang diberikan menjelang hari raya untuk memenuhi kebutuhan saat hari raya, THR diberikan setahun sekali menjelang hari raya masing-masing karyawan sesuai kepercayaannya<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Jenis Tunjangan Karyawan  
<https://mekari.com/blog/jenis-tunjangan-karyawan-terbaru/#:~:text=Mekari%20berikut%20ini,->

[.Pengertian%20tunjangan%20kerja%20karyawan,atas%20pekerjaan%20yang%20telah%20dilakukan.](#)  
(Diakses pada tanggal 15 September pukul 22.07)

Berdasarkan peraturan perundangan-undangan dalam bidang ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap. Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatakan mengenai upah pokok dan tunjangan tetap. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah yang mengatakan bahwa komponen upah adalah sebagai berikut :

1. Upah Pokok, adalah imbalan besar yang diberikan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan Tetap, adalah suatu pembayaran yang teratur dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya diberikan serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Anak, Tunjangan Perumahan, Tunjangan Kematian, Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan transport dan Tunjangan makan dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
3. Tunjangan Tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti

Tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan). Berdasarkan pengelompokan di atas, terlihat bahwa sebenarnya tidak ada pengelompokan yang mengikat mengenai tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dari peraturan di atas dapat dilihat apabila tunjangan makan dan transportasi tersebut diberikan tanpa melihat pada kehadiran buruh/pekerja tersebut (besarnya tetap dan tidak tetap bergantung pada kehadiran), maka tunjangan makan dan transport tersebut memang dapat dijadikan tunjangan tetap<sup>31</sup>.

Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontrak prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Tunjangan juga disebut kompensasi tidak langsung karena diberikan kepada karyawan dalam bentuk rencana seperti asuransi Kesehatan daripada uang tunai. Tunjangan karyawan melindungi karyawan dari resiko yang dapat membahayakan Kesehatan dan keamanan keuangan<sup>32</sup>.

Tunjangan Karyawan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota

<sup>31</sup> Hukum Online, Tunjangan Makan dan Transport, Tunjangan Tetap atau Tidak Tetap? <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tunjangan-makan-dan-transport--tunjangan-tetap-ataukah-tidak->

[tetap-lt51033820ec738/](#) (Diakses pada tanggal 15 September 2024 pukul 22.29)

<sup>32</sup> *Ibid* hlm.170

keluarganya. Dapat diartikan bahwa tunjangan karyawan adalah imbalan yang dapat melindungi karyawan dari resiko yang dapat membahayakan kesehatan serta menjaga kesejahteraan karyawan. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di dalam suatu perusahaan atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi sangat besar dari program tambahan yang sering diistilahkan tunjangan perlengkapan, berfungsi memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi<sup>33</sup>.

Tunjangan yang diterima oleh pegawai bank adalah seperti halnya pegawai di perusahaan lainnya. Tunjangan pegawai bank ialah asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, jaminan hari tua, dan fasilitas kantor yang disesuaikan oleh jabatan. Pegawai bank juga mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan dan jenis bank<sup>34</sup>.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Setiap membuat kesepakatan dalam kontrak kerja sama adanya perjanjian kontrak kerja yang berupa perjanjian antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha secara lisan dan tulisan, baik dalam waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 94 dan 157 telah mengatur tentang segala bentuk tunjangan tetap. Setiap perusahaan bank memiliki aturan dan perbedaan dalam memberikan tunjangan terhadap pekerjaannya. Tunjangan yang diterima baik untuk pekerja tetap dan pekerja tidak tetap sudah di atur dalam hal memberikan tunjangan.

2. Pengaturan tentang segala bentuk pengupahan dan tunjangan bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh di atur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada pasal 1 Ayat (30), pasal 94, Pasal 157. Tunjangan yang diterima setiap pegawai bank berbeda-beda disetiap perusahaan, contohnya dalam perusahaan Bank Rakyat Indonesia (BRI) jika seorang pegawai tidak mengikuti *test* calon pegawai itu tidak mendapatkan tunjangan tetapi hanya mendapatkan bonus dan gaji pokok yang diterima, yang menerima tunjangan hanya yang berstatus sebagai pegawai tetap dan telah memiliki kontrak kerja sama yang telah disepakati, dalam kontrak tersebut berisi perjanjian yang jelas mengenai jenis pekerjaan, peraturan kerja, jangka waktu, mengatur tentang besaran gaji yang akan diterima beserta fasilitas yang dibutuhkan sesuai dengan jabatannya. Batasan usia dalam pegawai *Frontliner* yang tidak mengikuti *test* akan dialihdayakan menjadi pegawai *Frontliner*, bisa ditetapkan menjadi pegawai *Teller* atau *Customer Service* dengan batasan usia lama bekerja mencapai umur 34 Tahun.

<sup>33</sup> Robiatul Amina, “Pengaruh Tunjangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang”, Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Volume 3, Nomor 1, 2016, hlm 172

<sup>34</sup> Tugas dan Jenjang karir Pegawai bank <https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/gaji-karyawan-bank-tugas-dan-jenjang-karirnya/#:~:text=Tunjangan%20yang%20diterima%20oleh%20pegawai,lainnya%20yang%20d disesuaikan%20jabatan%20kamu.> (Diakses pada tanggal 16 September 2024 pukul 12.25)

## B. Saran

1. Perusahaan Bank lebih baik memberikan kesesuaian yang sama dalam memberikan sebuah keuntungan bagi pekerjanya dalam pemberian pembayaran bonus berupa bonus tahunan, bonus lembur, fasilitas, promosi dengan syarat seorang pekerja memiliki kinerja yang baik sehingga dapat dipromosikan menjadi pekerja tetap dalam suatu perusahaan perbankan.
2. Perlu adanya Undang-Undang yang mengatur mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan perbankan bagi pekerja Teller yang masih berstatus sebagai pegawai kontrak. Agar ada kesesuaian antara pekerja yang sudah berstatus sebagai pegawai tetap dan pekerja yang belum berstatus sebagai pegawai tetap.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Asri Wijayanti, "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi", Jakarta: Sinar Grafika, 2017,
- O.P. Simorangkir, 2004, "Pengantar Lembaga Keuangan Bank & Nonbank", Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Peter Mahmud, Metode Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta, 2009
- Reza Febrian Pranata. "Pelaksanaan kontrak kerja antara pihak bank dengan pihak marketing (Studi di Bank Bukopin Cabang Mataram)". Fakultas Hukum Universitas Mataram.

### Jurnal

- Gusni Halim, 2022, "Analisis Yuridis Terhadap pegawai bank yang melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun

1998 tentang Perbankan", Jurnal Hukum Rectum , Volume 4, Nomor 2, Juli 2022

- H. Zaeni Asyhadie, S.H, M.Hum, 2019, "Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori Praktik Di Indonesia"

Robiatul Amina, "Pengaruh Tunjangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang", Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Volume 3, Nomor 1, 2016

Robiatul Amina, "Pengaruh Tunjangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang", Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Volume 3, Nomor 1, 2016, hlm 172

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

### Internet

"Hak Karyawan Kontrak Menurut UU Cipta Kerja  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-hak-karyawan-kontrak-menurut-uu-cipta-kerja-lt65974d826e0f9/>

"Status ikatan kerja Teller dan Customer Service pada bank"  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-ikatan-kerja-teller-dan-customer-service-pada-bank-lt4ca2fb3464777/>

Artikel “Habis outsourcing, terbitlah status pegawai kontrak” Reporter Nurul Kolbi.  
<https://keuangan.kontan.co.id/news/habis-outsourcing-terbitlah-status-pegawai-kontrak#:~:text=Menurut%20sumber%20KONTAN%20di%20kalangan,akan%20mengangkatnya%20menjadi%20pekerja%20tetap>

%20yang%20disesuaikan%20jabatan%20Okamu.

Finansial Bisnis, “2 Program Penerimaan Bank BRI”  
<https://finansial.bisnis.com/read/20210411/90/1379498/rekrut-talenta-berbakat-ini-dua-program-andalan-bri-untuk-millennials>

Hukum Online, Tunjangan Makan dan Transport, Tunjangan Tetap atau Tidak Tetap?  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/tunjangan-makan-dan-transport--tunjangan-tetap-ataukah-tidak-tetap-lt51033820ec738/>

Jenis Tunjangan Karyawan  
<https://mekari.com/blog/jenis-tunjangan-karyawan-terbaru/#:~:text=Mekari%20berikut%20ini.-,Pengertian%20tunjangan%20kerja%20karyawan,atas%20pekerjaan%20yang%20telah%20dilakukan.>

Pengertian Pegawai Bank serta Peran dan Tanggung Jawab.  
<https://campus.quipper.com/careers/pegawai-bank>

Perjanjian Kontrak Kerja  
<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19797&menu=2#:~:text=Haiyani%20menegaskan%20pemerintah%20melalui%20Pasal,tertentu%20diatur%20dalam%20peraturan%20pemerintah.>

Tugas dan Jenjang karir Pegawai bank  
<https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/gaji-karyawan-bank-tugas-dan-jenjang-karirnya/#:~:text=Tunjangan%20yang%20diterima%20oleh%20pegawai,lainnya>