

KEDUDUKAN MASA *TRAINING*
CALON KARYAWAN TETAP BANK UMUM KONVENSIONAL
DI KOTA LUBUKLINGGAU
DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

RISFI ANANDA PRATIWI NASUTION

NIM. 02091001043

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA

2013

S.
346-043.

RIS

K

2013

C. 131884

POE: 22070

POY: 22534

KEDUDUKAN MASA TRAINING
CALON KARYAWAN TETAP BANK UMUM KONVENSIONAL
DI KOTA LUBUKLINGGAU
DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

RISFI ANANDA PRATIWI NASUTION

NIM. 02091001043

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA

2013

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
KAMPUS INDRALAYA

NAMA : RISFI ANANDA PRATIWI
NIM : 02091001043

JUDUL.

KEDUDUKAN MASA *TRAINING* CALON PEKERJA TETAP BANK
UMUM KONVENSIONAL DI KOTA LUBUKLINGGAU DITINJAU
DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

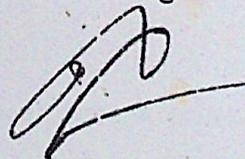
Secara substansi telah disetujui
dan dipertahankan dalam ujian Komprehensif

Indralaya, Juli 2013

Pembimbing Pembantu,

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

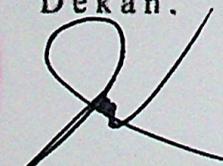


Arvianna Novera, S.H., M.Hum.
NIP 195711031988032001

H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum
NIP. 131639379



Dekan.


Prof. Amzulian Rifai, SH., LL.M., Ph.D
NIP 19641202 199003 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Risfi Ananda Pratiwi
Nomor Induk Mahasiswa : 02091001043
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 11 Juli 1992
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian/ Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, 24 Juni 2013



Risfi Ananda Pratiwi

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“ Dan katakanlah, Ya Tuhanku tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.” (QS. Thoha :114).

Dari Abu Hurairah ra bahwasanya Rasulullah bersabda :

“Barang siapa menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan bagi orang tersebut karena ilmu tersebut jalan menuju Syurga.” (HR. Muslim).

Orang yang berilmu akan jauh lebih baik dalam bersikap dan sikap adalah yang terpenting bagi kehidupan.

Kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah SWT***
- ❖ Papa dan Mama***
- ❖ Adik-Adikku***
- ❖ Almamaterku***

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Yth. Bapak **Prof. Amzulian Rifai, S.H., L.L.M., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Yth. Bapak **H. Fahmi Yoesmar A.R.S.H., M.S.**, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Yth. Ibu **Meria Utama, S.H., L.L.M.**, Selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Yth. Bapak **Rd. Mokhd. Ikhsan, S.H.,M.H.**, Selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Yth. Bapak **DR. Mohammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.**, Selaku Ketua Bagian Hukum Perdata;
6. Yth. Bapak **Usmawadi, S.H., M.H.** Selaku Dosen Pembimbing Akademik saya;
7. Yth. Bapak **H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M. Hum** Selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini;
8. Yth. Ibu **Arfianna Novera, S.H., M. Hum** Selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini;
9. Seluruh Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
10. Bank SUMSEL BABEL, Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri Kota Lubuklinggau yang telah memberikan data untuk membantu penulisan skripsi ini;

Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua kebajikan yang bersangkutan dengan harapan semoga ilmu yang didapat penulis di bangku kuliah dapat bermanfaat bagi agama, masyarakat serta nusa dan bangsa;

19. Bagi Adik-adik dan Kakak-kakak tingkat Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Semoga semangat kebenaran selalu ada dalam hati kita.

Semoga kita semua selalu dilimpahkan rahmat dari Allah SWT dan semoga ilmu dalam skripsi ini bermanfaat bagi semua.

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERNYATAAN PLAGIAT..... iii

Motto dan Persembahan..... iv

KATA PENGANTAR..... v

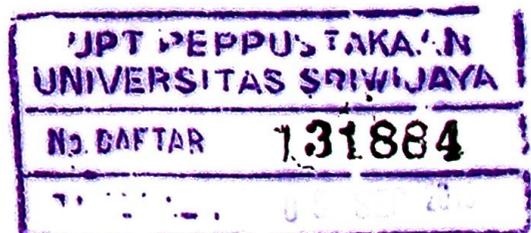
UCAPAN TERIMA KASIH..... vi

DAFTAR ISI.....viii

ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Ruang Lingkup.....	16
D. Tujuan Penelitian	17
E. Manfaat Penelitian	17
F. Metode Penelitian.....	18
1. Jenis Penelitian.....	18
2. Teknik Pengumpulan Data.....	19
3. Lokasi Penelitian.....	20
4. Jenis Dan Sumber Data	20
5. Analisis Data	21



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Lembaga Perbankan.....	22
1. Pengertian dan Istilah.....	22
2. Fungsi Bank	25
3. Tujuan Perbankan.....	27
4. Perkembangan Bank di Indonesia.....	27
5. Pendirian Bank Umum Konvensional	32
6. Kepengurusan Bank Umum	39
7. Kegiatan Perbankan	39
8. Kegiatan Bank Umum Konvensional.....	41
B. Organisasi Bank	45
1. Pengertian dan Istilah	45
2. Kode Etik Karyawan Bank	48
3. Manajemen Perbankan	53
C. Masa <i>Training</i>	59
1. Pengertian dan Istilah	59
2. Tujuan Masa <i>Training</i>	60
3. Peraturan Perusahaan	61

BAB III PEMBAHASAN

A. Perbedaan Masa Percobaan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan dengan Masa <i>Training</i> pada Bank Umum Konvensional.....	66
B. Kedudukan Pegawai Peserta <i>Training</i> Dikaitkan dengan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Seperti yang Diatur di Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	72
C. Dasar Legalitas Bagi Pelaksanaan Masa <i>Training</i>	81

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 89

B. Saran..... 91

Daftar Pustaka..... 94

LAMPIRAN

ABSTRAK

Perkembangan perekonomian mengakibatkan semakin banyaknya bank-bank umum konvensional bermunculan, sebagai tempat bagi keamanan lalu lintas pembayaran. Sebagai akibat dari itu, maka bank umum konvensional meningkatkan kinerja pekerja yang mendukung kemajuan kegiatan dari bank umum konvensional tersebut dengan cara mengadakan masa *training* untuk memberikan pelatihan terhadap pekerja. Selain itu, terdapat ketentuan dalam pelaksanaan masa *training* yang ditentukan oleh bank bahwa dalam masa *training* selama 2 (dua) tahun tersebut, apabila pekerja tidak menunjukkan kualitas yang baik maka pekerja tersebut dianggap tidak layak untuk dijadikan pekerja tetap dari bank tersebut. Hal ini menimbulkan persamaan dengan masa percobaan yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, timbul permasalahan, yaitu bagaimana perbedaan antara masa *training* dengan masa percobaan yang ditentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bagaimana kedudukan pekerja ditinjau dari hak-hak yang pantas diperoleh pekerja dan apa dasar legalitas dari pelaksanaan masa *training* tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang sumber datanya didapatkan langsung dari lapangan, dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Dari wawancara tersebut, didapatkan informasi bahwa masa *training* berbeda dengan masa percobaan ditinjau dari subjek yang menjalani yaitu pekerja yang sudah melewati tahap seleksi namun menjalani masa *training* untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Hak-hak yang diperoleh oleh pekerja *training* diberikan sesuai dengan perjanjian dan tetap berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dasar legalitas bagi pelaksanaan *training* tersebut adalah perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan namun tujuannya yang berbeda yaitu untuk menyeleksi pekerja menjadi pekerja tetap bank umum konvensional.

Kata Kunci : Bank Umum Konvensional, Masa Training, Masa Percobaan, Perjanjian Kerja Waktu tertentu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara berkembang yang sangat membutuhkan setiap hal yang dapat membuat negara ini maju, seperti peraturan maupun sarana dan prasarana untuk mengembangkan negara ini. Pasal 1 ayat 3 UUD 1945 menyatakan Negara Indonesia merupakan negara yang berdasar atas hukum. Prof. R. Djokosutomo dalam buku *Hukum Tata Negara* karangan C. S. T. Kansil dan Christine S. T. Kansil mengatakan bahwa negara hukum menurut UUD 1945 adalah berdasarkan pada kedaulatan hukum, hukumlah yang berdaulat. Ismail Suny dalam brosur beliau "Mekanisme Demokrasi Pancasila" mengatakan bahwa negara hukum Indonesia memuat unsur-unsur:¹ 1) menjunjung tinggi hukum; 2) adanya pembagian kekuasaan; 3) adanya perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta remedi-remedi prosedural untuk mempertahankannya; dan 4) dimungkinkan adanya peradilan administrasi. Menurut Stahl, unsur-unsur Negara hukum (*rechtsstaat*) adalah:² 1) perlindungan hak-hak asasi manusia; 2) pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu; 3) pemerintahan berdasarkan peraturan

¹ C. S. T. Kansil dan Christine S. T. Kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hlm. 87

² Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 3.

perundang-undangan; dan 4) peradilan administrasi dalam perselisihan. Ciri dari negara hukum antara lain menjamin perlindungan hak asasi manusia bagi masyarakatnya.³ Hak asasi manusia mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak dilindungi dalam konstitusi. Tujuan pembangunan Indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil makmur dan sejahtera. Negara Indonesia merupakan negara kesejahteraan telah dilaksanakan oleh penyelenggara-penyelenggara negara termasuk *The Founding Father* Republik Indonesia yang telah merumuskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 tentang model negara kesejahteraan Indonesia.⁴

Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) telah dikenal sejak abad ke-17 dimulai dari Adam Smith, Jeremy Bentham, John Maynard Keynes, Sir William Beveridge dan T. H. Marshall.⁵ Pendapat tokoh-tokoh tersebut akhirnya menjadi satu kesimpulan yaitu perlunya peran negara dalam menciptakan kesejahteraan sosial masyarakatnya (*social well-being*) dan mendistribusikan kesejahteraan tersebut secara merata.⁶ Tujuan pokok negara kesejahteraan, antara lain :⁷ 1) Mengontrol dan

³ Mahfud MD, *Dasar Dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 86.

⁴ Ajaran *Welfare state* merupakan bentuk konkret dari peralihan prinsip *staatsonthouding*, yang membatasi peran Negara dan pemerintah untuk mecampuri kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, menjadi *staatsbemoeienis* yang menghendaki Negara dan pemerintah terlibat aktif dalam kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, sebagai langkah mewujudkan kesejahteraan umum, disamping menjaga ketertiban dan keamanan (*rust en orde*); Lihat: buku Ridwan HR, *Op,Cit.*, hlm. 15.

⁵ Firmanzah, Negara Kesejahteraan Berbasis Komunitas (Bagian I) dalam <http://golkarinstitute.org/berita-35-negara-kesejahteraan-berbasis-komunitas-bagian-i.html>) diakses tanggal 13 Juni 2013 Pukul 20.00 WIB.

⁶ Negara Kesejahteraan Berbasis Komunitas (Bagian I) dalam (<http://www.golkarintitute.org/berita-35-negara-kesejahteraan-berbasis-komunitas-bagian-i.html>) diakses tanggal 17 Maret 2013 pukul 20.27.

mendayagunakan sumber daya sosial ekonomi untuk kepentingan publik; 2) Menjamin distribusi kekayaan secara adil dan merata; 3) Mengurangi kemiskinan; 4) Menyediakan asuransi sosial (pendidikan kesehatan) bagi masyarakat miskin; 5) Menyediakan subsidi untuk layanan sosial dasar bagi *disadvantaged people*; 6) Memberi proteksi sosial bagi tiap warga negara.

Terdapat tiga pendapat yang diberikan mengenai negara kesejahteraan yang diberikan oleh Asa Griggs (*The Elfare State in Historical Perspective*), Friedrich Haye (*The Meaning of the Welfare State*). Richard Timuss (*Essay on The Welfare State*) yaitu:⁸

1. Pertama, negara harus menjamin tiap individu dan keluarga untuk memperoleh pendapatan minimum agar mampu memenuhi kebutuhan hidup paling pokok;
2. Kedua , negara harus memberi perlindungan sosial jika individu dan keluarganya ada dalam situasi rawan/rentan sehingga mereka dapat menghadapi *social contingencies*, seperti sakit, usia lanjut, menganggur dan miskin yang potensial mengarah ke atau berdampak pada krisis sosial.
3. Ketiga , semua warga negara tanpa pembedaan status dan kelas sosial harus dijamin untuk bisa memperoleh akses pelayanan sosial

⁷ *Ibid.*,

⁸Amich Alhumami, Kompas 17 April, 2008 dalam *Hukum Jaminan (Suatu Pengantar)* karangan H. Zulkarnain Ibrahim.

dasar seperti pendidikan, kesehatan, pemenuhan gizi, sanitasi dan air bersih.

Negara Indonesia merupakan negara kesejahteraan yang harus didukung oleh tiga persepsi negara kesejahteraan diatas. Untuk mendukung prinsip negara kesejahteraan, maka rakyat sebagai sumber daya manusia di Indonesia harus dapat ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan negara untuk memajukan pembangunan. Hal ini juga dikarenakan negara Indonesia menganut demokrasi dalam setiap kegiatan bernegara. Isu demokrasi menjadi tolak ukur keberadaan sebuah negara dalam pergaulan dunia internasional karena sistem demokrasi dipercaya sebagai suatu sistem yang mencerminkan mekanisme politik yang dianggap mampu menjamin adanya pemerintah yang tanggap terhadap preferensi dan keinginan warga negaranya.⁹ Robert A. Dahl dalam buku karangan M. Budairi Idjehar yang dikutip dalam buku yang berjudul *Hak Asasi Manusia , Hakekat , Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum Dan Masyarakat* karangan H. Muladi mengetengahkan bahwa dalam sistem demokrasi paling tidak ditunjukkan oleh lima prinsip yakni:¹⁰ 1) Adanya prinsip hak yang dan tidak diperbedakan antara rakyat yang satu dengan yang lainnya; 2) Adanya partisipasi efektif yang menunjukkan adanya proses dan kesempatan yang sama bagi rakyat untuk mengekspresikan preferensinya dalam keputusan-keputusan yang diambil; 3) Adanya pengertian yang menunjukkan bahwa

⁹ H. Muladi, *Hak Asasi Manusia Hakekat, Konsep dan Implikasinya Dalam Prespektif Hukum Dan Masyarakat*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 76.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 76.

rakyat mengerti dan paham terhadap keputusan-keputusan yang diambil Negara, tidak terkecuali birokrasi; 4) Adanya kontrol akhir yang diagendakan oleh rakyat, yang menunjukkan bahwa rakyat mempunyai kesempatan istimewa untuk membuat keputusan dan dilakukan melalui proses politik yang dapat diterima dan memuaskan berbagai pihak; 5) Adanya *inclusiveness* yaitu suatu pertanda yang menunjukkan bahwa yang berdaulat adalah seluruh rakyat.

Negara Indonesia memiliki banyak sekali sumber daya alam dan sumber daya manusia yang harus dimanfaatkan untuk mewujudkan semua tujuan pembangunan tersebut. Salah satu aspek yang sangat penting bagi kehidupan bangsa Indonesia dan juga berperan untuk mendukung pembangunan di negara Indonesia adalah aspek ekonomi. Berbagai hal dalam kehidupan membutuhkan perekonomian yang baik dan aman, seperti kelancaran dalam menyimpan dana, meminjam dana dan menyalurkan dana untuk kegiatan usaha. Oleh karena itu, Bank menjadi salah satu lembaga yang mendukung adanya kegiatan tersebut. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor pendukung kemajuan aspek ekonomi untuk Bank.

Pemanfaatan sumber daya alam yang ada di Indonesia harus didukung oleh sumber daya manusia yang dipekerjakan. Tenaga kerja tersebut sangat berguna bagi pembangunan bangsa Indonesia sehingga dalam pemanfaatannya harus sesuai dengan hal yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga tidak menimbulkan hal yang dapat merugikan bagi salah satu pihak. Pendapat pertama negara kesejahteraan juga mendukung perlunya pemanfaatan sumber daya manusia

sebagai tenaga kerja yang mendukung kemajuan bangsa Indonesia sehingga hak dan kewajiban tenaga kerja tersebut harus sangat diperhatikan berbagai lembaga yang membutuhkan tenaga kerja tersebut berdasarkan persepsi negara kesejahteraan.

Salah satu aspek kehidupan yaitu ekonomi merupakan salah satu aspek yang harus mendapat perhatian lebih negara Indonesia terutama pemerintah. Aspek ekonomi tersebut erat kaitannya dengan salah satu sektor penggerak sebagai tempat yang menyediakan jasa keuangan. Sebenarnya sistem moneter Indonesia terdiri dari dua yaitu sistem moneter dan sistem lembaga keuangan bukan bank.¹¹ Fungsi dari pokok sistem moneter menurut Dahlan Siamat ini adalah :¹² 1) Menyelenggarakan mekanisme lalu lintas pembayaran yang efisien; 2) Melakukan fungsi intermediasi antara unit defisit (*ultimate borrower*) dengan unit surplus (*ultimate lender*); 3) Menjaga kestabilan tingkat bunga yang dilakukan oleh otoritas moneter.

Dalam perkembangannya, ternyata lembaga perbankan sangat mendukung perekonomian bangsa Indonesia. Tentu saja hal tersebut tidak lepas dari para penggerak bank itu sendiri yaitu tenaga kerja didalamnya. Sistem keuangan memainkan peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan dan kesehatan perekonomian suatu negara secara berkelanjutan dan seimbang.¹³ Oleh karena itu

¹¹ Djoni S. Gazali dan Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.42.

¹² *Ibid.*, hlm. 43.

¹³ *Ibid.*, hlm.41.

sudah seharusnya bila lembaga perbankan memperhatikan hak-hak bagi tenaga kerjanya walaupun dalam masa penentuan menjadi calon pekerja dari lembaga perbankan tersebut.

Pada umumnya, banyak perusahaan seperti lembaga perbankan memiliki standar yang cukup tinggi bagi tenaga kerja yang menjadi pekerja lembaga perbankan. Hal ini diakibatkan persaingan diantara semua lembaga perbankan termasuk bank-bank umum konvensional yang mulai berdiri dan semakin banyak di Indonesia untuk meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia sehingga meningkatkan persaingan diantara bank-bank konvensional. Kompetensi lembaga perbankan terutama bank konvensional mengakibatkan bank harus memberikan keutamaan dalam setiap pelayanannya termasuk dalam hal pekerja yang akan bekerja pada lembaga perbankan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi pekerja dalam suatu perusahaan dalam hal ini perbankan seringkali menjadi salah satu kunci keberhasilan bisnis, khususnya bagi perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa.¹⁴ Satu cara yang dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan dalam menyeleksi dan merekrut pekerja-pekerjanya adalah dengan mengadakan masa *training* bagi calon pekerja yang sudah melewati beberapa tes masuk perusahaan namun belum diterima sebagai pekerja tetap dari perusahaan.

¹⁴Stefan Tupamahu dan Budi W. Soetjipto, *Pengukuran Return On Training Investment*, Lembaga Management Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012, hlm. 3.

Masa *training* dalam bahasa Indonesia dapat didefinisikan sebagai masa pelatihan. William J MC Larny dan William M. Berliner memberikan definisi atau pengertian pelatihan sebagai suatu sistem yang berkesinambungan atas pengembangan semua pekerja dalam suatu organisasi sedangkan House memberikan definisi atau pengertian pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan hasil kerja pekerja masa sekarang atau yang akan datang dengan menambah kemampuan pekerja yang dilaksanakan melalui belajar, biasanya dengan mengubah sikap pekerja atau penambahan kemampuan dan pengetahuan pekerja dan Simamora memberikan definisi atau pengertian pelatihan atau *training* sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap untuk meningkatkan kinerja pekerja.¹⁵ Masa *training* dilakukan dengan tujuan untuk pengenalan pekerja terhadap perusahaan dan juga meningkatkan kualitas kerja pekerja yang bersangkutan.¹⁶

Masa *training* yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Masa *training* untuk melaksanakan tugas-tugas baru dari calon pekerja perusahaan yang kemudian nantinya akan diterima sebagai pekerja baru dari perusahaan tersebut.

¹⁵Pengertian pelatihan dalam (<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2186825-pengertian-pelatihan/>) diakses tanggal 21 November 2012 pukul 19.00.

¹⁶Pentingnya Pelatihan Karyawan dalam (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30836/5/chapter%201.pdf>) diakses tanggal 26 Desember 2012 pukul 20.15.

2. Masa *training* untuk meningkatkan kapabilitas tenaga kerja yaitu mengadakan masa pelatihan bagi tenaga kerja yang sudah menjadi pekerja tetap dari perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja lembaga perbankan yang pernah menjalani masa *training* sebelum menjadi pekerja bank, biasanya tenaga kerja tersebut harus menjalani masa *training* yang ditentukan oleh bank umum konvensional tersebut. Masa *training* biasanya ditempuh oleh calon pekerja bank umum konvensional tersebut selama dua tahun dengan syarat mereka dapat memperoleh nasabah dalam jumlah yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan mengenai *training* yang ditetapkan oleh bank tersebut. Jika para calon pekerja bank umum konvensional tersebut tidak memenuhi persyaratan tersebut maka mereka ditolak untuk menjadi pekerja bank umum konvensional tersebut.

Tentunya banyak sekali kerugian apabila melihat lamanya waktu masa *training* tersebut. Selain kerugian waktu yang diterima oleh calon pekerja tersebut dengan ketidakpastian apakah mereka diterima sebagai pekerja bank umum konvensional tersebut atau tidak, calon pekerja juga tidak diperbolehkan perusahaan untuk meninggalkan perusahaan tersebut dalam masa *training*. Jika hal ini dilakukan oleh calon pekerja tersebut, maka calon pekerja tersebut akan dikenakan sanksi. Hal ini tentunya dirasakan sangat tidak adil bagi calon pekerja karena mereka harus menunggu dalam jangka waktu yang lama tersebut tanpa kepastian dari lembaga perbankan.

Hal tersebut memang dirasakan sangat berat bagi para calon pekerja bank umum konvensional tersebut. Namun, bank umum konvensional tetap beralih para calon pekerja bank umum konvensional membuat ketentuan tersebut berdasarkan kesepakatan para pihak walaupun dengan *standart contract*. Perjanjian kerja yang diadakan pihak tenaga kerja dengan pemberi kerja atau anggaran perusahaan yang disepakati oleh pihak tenaga kerja untuk melaksanakan masa training tersebut adalah dasar lahirnya hubungan kerja. Pasal 1601 KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁷ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

Berdasarkan pasal 108 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan untuk perusahaan yang memiliki lebih dari 10 (sepuluh) pekerja, maka perusahaan berkewajiban untuk membuat peraturan perusahaan.¹⁹ Dalam hal ini, pengusaha bertanggungjawab menyusun peraturan perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang bersangkutan namun wakil pekerja/buruh boleh tidak memberikan saran dan

¹⁷ Peraturan Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601.

¹⁸ Peraturan Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Pasal 1 angka 14.

¹⁹ *Ibid*, Pasal 108 ayat (1) dan (2).

pertimbangan terhadap peraturan perusahaan yang diajukan oleh pengusaha. Hal ini ditetapkan dalam Kep. 48/Men/IV/2004 Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2).

Peraturan perusahaan yang disepakati inilah yang akan melahirkan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yaitu bank umum konvensional. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah.²⁰ Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.²¹

Dalam hal ini, kesepakatan pihak tenaga kerja untuk menandatangani atau mematuhi isi peraturan perusahaan merupakan dasar lahirnya hubungan kerja diantara pihak pemberi kerja dalam hal ini bank umum konvensional dengan pihak tenaga kerja, termasuk pekerja yang harus menaati masa *training*. Seperti yang sudah diketahui, perjanjian menjadi Undang-Undang bagi pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut sehingga jika para calon pekerja tidak menerima ketentuan tersebut maka calon pekerja bank umum konvensional dapat membatalkan niatnya

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 15.

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm, 107.

untuk menjadi pekerja bank umum konvensional dengan memberikan ganti kerugian kepada bank karena tidak memenuhi perjanjian kerja yang telah dibuat.

Peserta *training* sebagai subjek hukum peseorangan juga memiliki hak dan kewajiban baik yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang, peraturan perusahaan maupun perjanjian. Oleh karena terdapat hak dan kewajiban yang sudah ditentukan tersebut, maka pasti ada konsekuensi apabila peserta *training* tidak menaati hak dan kewajiban yang sudah ditentukan sebelumnya. Tentu saja tidak banyak para calon pekerja bank umum konvensional yang dapat membatalkan niatnya untuk melakukan masa *training* seperti yang ditetapkan oleh perusahaan yang dalam hal ini adalah bank umum konvensional dengan ketidakpahaman mengenai hak-hak yang ditentukan undang-undang yang pantas mereka terima. Selain itu, sebagai subjek hukum, apabila melanggar maka konsekuensi hukum dari pelanggaran tersebut adalah pembebanan ganti kerugian yang jumlahnya ditentukan oleh peraturan perusahaan.

Hal ini sangat bertentangan dengan hak yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang. Calon pekerja bank umum konvensional tetap harus membayar ganti rugi padahal mereka belum diterima sebagai pekerja tetap bank umum konvensional. Namun, di sisi lain, bank berdalih bahwa selama masa *training*, bank umum konvensional telah memberikan fasilitas-fasilitas yang menyerupai pekerja tetap bank kepada calon pekerja bank umum konvensional. Hal tersebut menimbulkan ketidakpastian mengenai kedudukan peserta *training* dimana mereka harus

memberikan gaji kerugian padahal belum menjadi pekerja tetap bank umum konvensional.

Masa *training* dengan waktu dua tahun tersebut merupakan cara bagi perusahaan untuk menerima atau menolak calon pekerja untuk diangkat menjadi pekerja tetap bank tersebut. Selain itu, dilihat dari tujuannya sendiri masa *training* ingin memberikan pendidikan kepada calon pekerja bank umum konvensional tersebut untuk lebih mengenali perusahaan dan untuk meningkatkan kualitas kerja pekerja. Namun, dalam praktek, masa *training* calon pekerja bank merupakan tahap dari tahap seleksi untuk penerimaan calon pekerja bank tersebut. hal tersebut memberikan kesamaan pengertian dengan masa percobaan. Namun Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang masa percobaan lebih dari 6 bulan.

Sebagai sebuah perusahaan perseroan terbatas, bank merupakan badan hukum, yang memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi termasuk dalam menentukan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara bank dengan calon pekerja bank yang kausanya meliputi kewajiban calon pekerja untuk mengikuti masa *training*. Permasalahan utamanya terletak pada kenyataan bahwa perusahaan sebagai suatu *legal entity* tidak dapat secara sepihak menentukan apa yang menjadi kepentingannya.²² Namun, kepentingan perusahaan tidak begitu saja tercakup dalam

²²Indra Surya dan Ivan Yustiavandana, *Penerpaan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, hlm. 107.

anggaran dasar, tetapi juga ditemukan dalam serangkaian kegiatan perusahaan itu sendiri dan sangat ditentukan oleh peranan *stakeholders* dari perusahaan tersebut.²³

Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki sistem yang ada di dalam perusahaan termasuk bank agar dalam memuat kepentingan perusahaan harus memperhatikan kepentingan masyarakat termasuk dalam pembuatan peraturan perusahaan. Prinsip-prinsip *good corporate governance* merupakan komponen tata perilaku (*code of conduct*) yang diyakini oleh banyak pakar yang merupakan katalisator pemulihan sektor perusahaan di Indonesia.²⁴ Penerapan prinsip-prinsip tersebut wajib dilakukan dan dicerminkan dalam setiap kegiatan perusahaan untuk menghasilkan tata kelola perusahaan yang baik.

Sebagai negara hukum, sudah seharusnya Indonesia menetapkan peraturan perundang-undangan yang tegas sehingga harus dipatuhi kedua pihak dalam ketenagakerjaan yaitu pihak pemberi pekerjaan/pengusaha yang dalam hal ini adalah bank umum konvensional dan pihak penerima pekerjaan/tenaga kerja yang dalam hal ini adalah pekerja bank umum konvensional. Namun prinsip negara hukum ini belum diikuti secara konsisten oleh warga negara Indonesia yang menjunjung tinggi nilai keadilan. Keberpihakan hukum kepada pengusaha terlihat dari norma serta penerapan sanksi hukum, karena itu dibutuhkan keterlibatan pihak pemerintah sebagai pelaksana

²³ *Ibid.*, hlm. 108

²⁴ *Ibid.*, hlm. 109.

fungsi pengawasan dan penindakan polisional dalam rangka tegaknya hukum dan keadilan sesuai prinsip tersebut.²⁵

Hal inilah yang menyebabkan perlu ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masa training tenaga kerja calon pekerja bank umum konvensional tersebut karena dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah masa *training*, tetapi mengenal istilah masa percobaan. Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan yang dapat diperpanjang 3 bulan lagi sehingga masa percobaan dalam merekrut tenaga kerja maksimal 6 bulan.

Pengaturan masa *training* tidak hanya berkepentingan untuk ketenagakerjaan tetapi juga meliputi kepentingan lembaga perbankan. Secara khusus Nicholas A. Lash dikutip dalam buku yang berjudul Hukum Perbankan karangan Djoni S. Gazali dan Rachamadi Usman mengemukakan ada lima tujuan pengaturan industri perbankan, yaitu: 1) menjaga keamanan (*safety*) bank; 2) memungkinkan terciptanya iklim kompetensi yang sehat; 3) pemberian kredit untuk tujuan-tujuan khusus; 4) perlindungan terhadap nasabah; 5) menciptakan suasana yang kondusif bagi pengambilan kebijakan moneter. Pengaturan mengenai masa *training* menjadi sangat esensial bagi perlindungan sumber daya manusia agar memperoleh pekerjaan dan

²⁵ (<http://jurnal.unik-kediri.ac.id/perjanjian-kerja-waktu-tertentu-tinjauan-dari-perspektif-juridis-sosiologi-reflektif-kritis/>) diakses tanggal 28 Desember 2012 pukul 20.00 WIB.

penghidupan yang layak khususnya bagi tenaga kerja yang akan menjadi pekerja bank umum konvensional.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan perbedaan masa *training* dengan masa percobaan yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kedudukan pekerja peserta *training* dikaitkan dengan perlindungan hak-hak pekerja seperti yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
3. Apakah dasar legalitas yang lain bagi pelaksanaan *training* tersebut?

C. Ruang Lingkup

Mengingat luasnya jangkauan hukum Bisnis dan keterbatasan. pengetahuan serta pengalaman penulis, agar pembahasan skripsi ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis memberikan batasan ruang lingkup pembahasan yaitu terbatas hanya mengenai kedudukan masa *training* untuk melaksanakan tugas-tugas baru bagi peserta *training* calon pekerja bank umum konvensional ditinjau dari hukum yang berlaku di Indonesia.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan kedudukan perbedaan masa *training* dengan masa percobaan yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menjelaskan kedudukan pekerja peserta *training* dikaitkan dengan perlindungan hak-hak pekerja seperti yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk menjelaskan dasar legalitas selain pertauran perundang-undangan yang dapat mengatur kedudukan peserta *training*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah dapat mengetahui dan melihat masalah mengenai perlindungan hukum bagi calon pekerja yang sedang maupun masyarakat yang akan akan melamar menjadi pekerja dalam menjalani masa *training* secara mendalam. Manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat menjadi bantuan pengetahuan, sehingga dapat memperoleh teori hukum yang jelas mengenai kedudukan masa *training* dalam merekrut pekerja bank umum konvensional di dalam hukum dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga diharapkan agar penelitian tersebut dapat bermanfaat di kemudian hari.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pemerintah dalam upaya mengharmonisasikan pelaksanaan dan pengaturan masalah perlindungan hukum atas fungsi dan kedudukan masa *training* dalam merekrut pekerja bank umum konvensional terutama hak-hak yang dapat diperoleh bagi pekerja bank peserta masa *training* sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga tidak terjadi ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang akan melamar menjadi pekerja bank umum konvensional dan direkrut melalui masa *training*.

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang cukup relevan dengan penyusunan skripsi ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Penulisan ini merupakan jenis penulisan yuridis empiris. Penelitian Hukum yuridis empiris adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer²⁶. Disamping itu, penelitian dengan pendekatan yuridis empiris berusaha menelaah kenyataan yang ada di lapangan. Metode penelitian ini digunakan penulis dengan maksud untuk memperoleh data yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Pendekatan yuridis dilakukan dengan mengkaji, mempelajari dan menelaah teori-teori, konsep-konsep, doktrin-doktrin

²⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 14.

hukum serta peraturan perundang-undangan, dan juga berbagai data-data yang didapatkan dari situs-situs internet yang berkaitan dengan permasalahan.

2. Teknik Pengumpulan data

Teknik perolehan data yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah :

- a. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data yang diperlukan. Data didapat dengan metode wawancara langsung dengan pihak terkait. Wawancara dilakukan penulis terhadap bank –bank umum konvensional dan pekerja-pekerja yang bekerja di masing-masing bank umum konvensional yaitu Bank SumselBabel, Bank Negara Indonesia, Bank Danamon yang berlokasi di Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Selain itu, wawancara juga dilakukan terhadap Kabid Hukum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Lubuklinggau sebagai perwakilan pihak pemerintah dalam mengawasi dan melindungi hak-hak tenaga kerja.
- b. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan teori-teori hukum, asas-asas hukum, doktrin-doktrin hukum di bidang ketenagakerjaan dan perbankan dengan cara mengumpulkan dan mengkaji bahan kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer , sekunder , dan tersier

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam skripsi ini adalah pada Bank umum konvensional di Lubuklinggau, Sumatera Selatan yaitu Bank SUMSELBABEL, Bank Negara Indonesia, Bank Danamon. Hal ini dikarenakan Lubuklinggau merupakan salah satu kota besar yang terdapat di Sumatera Selatan. Selain itu, perkembangan Lubuklinggau sangat pesat dalam bidang perekonomian termasuk perbankan dan didukung oleh banyaknya jumlah sumber daya manusia.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan penulis dalam membuat skripsi ini dihedakan menjadi dua yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat, dalam hal ini pihak-pihak yang terkait dalam perekrutan pekerja bank umum konvensional.
- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari bahan hukum maupun data yang telah diolah terlebih dahulu. Data yang terdiri dari bahan hukum primer , sekunder , tersier.²⁷
 - a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan rumusan masalah dan judul skripsi yang dibahas, seperti

²⁷ Amiruddin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan beberapa peraturan lainnya;

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang berisikan informasi yang menjelaskan tentang bahan hukum primer yang berupa buku-buku hukum maupun karya tulis yang dimuat dalam berbagai media cetak, jurnal hukum, karya-karya ilmiah dari surat kabar, majalah, internet dan lain sebagainya, serta yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini;
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan-bahan hukum yang berisikan informasi yang menjelaskan tentang bahan hukum sekunder yang berupa kamus hukum, jurnal ilmu hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

G. Analisis Data

Terhadap data yang didapat, akan dilakukan analisis data secara deskriptif kualitatif, artinya data-data yang telah diperoleh itu diuraikan atau dideskripsikan secara sistematis sehingga mendapatkan suatu gambaran yang jelas dan informasi yang tepat tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses perekrutan pekerja bank umum konvensional. Selanjutnya dengan menggunakan metode deduktif akan ditarik suatu kesimpulan.

Daftar Pustaka

A. Buku dan Artikel :

- Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Amiruddin dan H.Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Adrian, Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Budi Sudjonno. 2012. *Pengaruh Outbound Management Training Terhadap Potensi Organisasi*.
- Burhan, Ashshofa. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Hidayat, Muharam. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanannya di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- H.Mulady. 2007. *Hak Asasi Manusia Hakekat Konsep Dan Implikasinya Dalam Presepektif Hukum Dan Masyarakat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- H. Malayu. S. P. 2007. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Surya dan Ivan Yustiavandana. 2008. *Penerapan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- Joni, Emirzon. 2002. *Hukum Surat Berharga dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Kasmir. 2002. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2000. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lalu, Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Munir Fuady. 2003. *Hukum Perbankan Modern*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Muhammad, Djumhana. 2003. *Hukum Perbankan di Indonesia*. Bandung: PTCitra Aditya Bakti.
- Ridwan, HR. 2006. *Hukum Admininstrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert W. Smith. *American Institute Of Banking Dasar-Dasar Operasi Bank*, Hasymi Ali. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- S.Djoni Gazali dan Rachmadi Usman. 2010. *Hukum Perbankan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Siswanto, Sutojo. 2007. *Analisis Kredit Bank Umum*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stefan Tupamahu dan Budi W. Soetjipto. 2012. *Artikel Pengukuran Return On Training Investment*.
- Whimbo Pitoyo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Ciganjur: Visi Media.
- Widjanarto. 2007. *Hukum Dan Ketentuan Perbankan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin dkk. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaeni, Assyahdie. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.

Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 32/33/KEP/DIR/ tentang Bank Umum.

Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 30/KEP/DIR tanggal 30 April 1997 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank.

Internet:

I Made Winarta, Kode Etik Bankir Indonesia dalam (http://www.dki.perbarindo.org/artikel_detail.php?no=3) diakses tanggal 3 April 2013 pukul 12.20 WIB.

Jurnal Kediri, (<http://jurnal.unik-kediri.ac.id/perjanjian-kerja-waktu-tertentu-tinjauan-dari-perspektif-juridis-sosiologi-reflektif-kritis/>) diakses tanggal 28 Desember 2012 pukul 20.00 WIB.

Pengertian Pelatihan Pekerja, (<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2186825-pengertian-pelatihan/>) diakses tanggal 21 November 2012 pukul 19.00 WIB.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu, <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/>, diakses tanggal 15 Desember 2012 pukul 09.28 WIB.

Pentingnya Pelatihan Untuk Pekerja, (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30836/5/Chapter%201.pdf>) diakses tanggal 26 Desember 2012 pukul 20.15 WIB.

Dokumen-Dokumen:

Perjanjian Kerja Asisten Pad PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Nomor: WPL/7. 2/0282, Tanggal 14 Desember 2011.