

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**



SKRIPSI

**PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN
YANG DIMUTASI DI PT. RATNA SERUNI DESA SUNGAI ROTAN
KECAMATAN RENAH MENDALUH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**

Skripsi ini Diajukan Untuk Memperoleh Perbaikan dan Perubahan
Oleh Tim Penguji Skripsi Pada Fakultas Hukum
Universitas Batanghari

Oleh

BINTANG DWIMI ASMARA POETRAE
NIM : 1700874201474

**TAHUN AKADEMIK
2021/2022**

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : Bintang Dwimi Asmara Poetrae
NO. MHS : 1700874201474
FAKULTAS : Hukum
JURUSAN : Keperdataan

JUDUL SKRIPSI

**PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN
YANG DIMUTASI DI PT. RATNA SERUNI DESA SUNGAI ROTAN
KECAMATAN RENAH MENDALUH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**

Skripsi ini Diajukan Untuk Memperoleh Perbaikan dan Perubahan
Oleh Tim Penguji Skripsi Pada Fakultas Hukum
Universitas Batanghari

Jambi, Agustus 2022

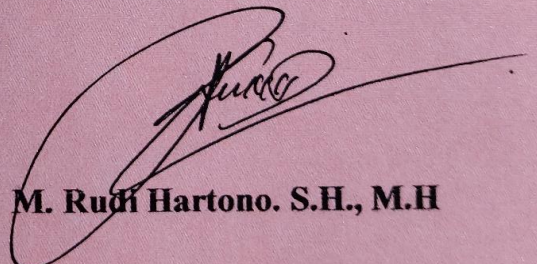
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



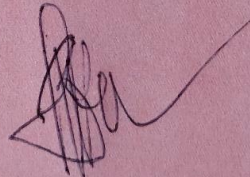
Syarifa Mahila, S.H., M.H

Pembimbing Kedua



M. Rudi Hartono. S.H., M.H

Ketua Bagian Hukum Perdata



Hj. Maryati, S.H., M.H

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : Bintang Dwimi Asmara Poetrae
NO. MHS : 1700874201474
FAKULTAS : Hukum
JURUSAN : Keperdataan

JUDUL SKRIPSI

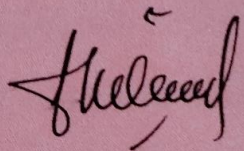
**PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN
YANG DIMUTASI DI PT. RATNA SERUNI DESA SUNGAI ROTAN
KECAMATAN RENA MENDALUH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**

Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji
Pada Hari Tanggal, 2022 Pukul Wib
Di Ruang Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Jambi, Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



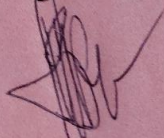
Syarifa Mahila, S.H., M.H

Pembimbing Kedua



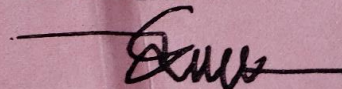
M. Rudi Hartono. S.H., M.H

Ketua Bagian Hukum Perdata



Hj. Maryati, S.H., M.H

Mengethui Dekan
Fakultas Hukum



Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**

HALAMAN PENGESAHAN

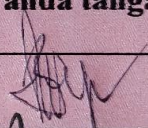

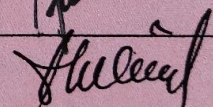
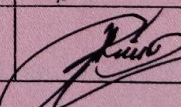
NAMA : Bintang Dwimi Asmara Poetrae
NO. MHS : 1700874201474
FAKULTAS : Hukum
JURUSAN : Keperdataans

JUDUL SKRIPSI

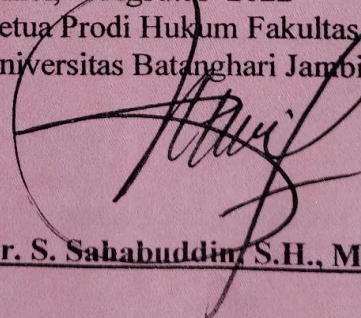
**PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN
YANG DIMUTASI DI PT. RATNA SERUNI DESA SUNGAI ROTAN
KECAMATAN RENAH MENDALUH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**

Skripsi Ini Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji
Pada Hari Tanggal, 2022 Pukul Wib
Di Ruang Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
Hj. Maryati, S.H., M.H	Ketua Sidang	
H. M. Badri, S.H., M.H	Penguji Utama	
Syarifa Mahila, S.H., M.H	Pembimbing. I	
M. Rudi Hartono, S.H., M.H	Pembimbing. II	

Jambi, Agustus 2022
Ketua Prodi Hukum Fakultas Hukum
Universitas Batanghari Jambi


Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : Bintang Dwimi Asmara Poetrae
NO. MHS : 1700874201474
FAKULTAS : Hukum
JURUSAN : Keperdataan
JUDUL : Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Yang Dimutasi di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi Lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenarnya-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Jambi, Agustus 2022



Saya yang menyatakan

Bintang Dwimi Asmara Poetrae
NIM : 1700874201474

ABSTRAK

Bintang Dwimi Asmara Poetrae NIM : 1700874201474 “*Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Yang Dimutasi di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.*”

Saat ini PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang bergerak bidang perkebunan sawit dengan mempekerjakan karyawan sebanyak 90 orang karyawan tetap dan 15 orang karyawan kontrak. Adanya kesepakatan tersebut membuat karyawan berhak menuntut perusahaan untuk membayarkan bonus yang menjadi hak mereka. Permasalahan ini telah dilakukan, namun pihak perusahaan terkadang mengulur-ulur waktu dalam pemberian bonus tersebut. Bonus diberikan bagi karyawan di lakukan motivasi atau kenaikan jabatan.

Bentuk Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi Dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Pemberian bonus bagi karyawan yang dimutasi terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus, atau komisi. Pemberian bonus tidak langsung, terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam pemberian bonus langsung, yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Sedangkan penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang tepat dapat memotivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah dan gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan pemberian bonus mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. pemberian bonus merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan.

Berdasarkan permasalahan dan kendala yang ril diperusahaan dalam pemberian bonus kepada karyawan yang dimutasikan untuk kenaikan jabatan adalah yang *pertama* pihak perusahaan terjadinya devisa keuangan perusahaan sehingga pemberian bonus ditunda dan perusahaan tetap memberikan bonus tersebut, yang *kedua* pihak pimpinan yang kurang transparan dalam masalah bonus tersebut, sehingga disisi lain karyawan yang mutasi untuk kenaikan jabatan merasa kecewa. Yang *ketiga*, pihak perusahaan kurang komitmen terhadap masalah pemberian bonus tersebut. Upaya yang dilakukan bahwa (1) Pihak perusahaan harus memperhatikan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian, (2) Pihak pimpinan harus lebih transparan dalam masalah bonus tersebut, (3) Kedepannya perusahaan harus komitmen terhadap masalah pemberian bonus tersebut, sehingga tidak merugikan pihak karyawan, (4) Pihak perusahaan tetap memberikan bonus tersebut, walaupun terjadinya keterlambatan dalam pemberiannya, artinya permasalahan ini dapat diselesaikan secara kekeluargaan antara pinpinan denghan karyawan.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja – Pemberian Bonus – Karyawan Yang Dmutasi

KATA PENGANTAR

Dengan mengharap petunjuk dan kasih sayang dari Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : *“Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Yang Dimutasi di PT. Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Reneh Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat”*.

Dalam kesempatan ini, atas bimbingan yang telah penulis peroleh, penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya Kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Hery, SE. M.BA, sebagai pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi, sekaligus sebagai pembimbing Akademik.
3. Bapak Dr. Said Sahabuddin, S.H., M.Hum, Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Maryati, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Dr. M. Muslih, S.H. Hum. Selaku Pembimbing Akademik penulis di Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
6. Ibu Syarifa Mahila, S.H., M.H, Pembimbing pertama yang telah memberikan saran dan petunjuk.

7. Bapak M. Rudi Hartono, S.H., M.H, selaku pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu para Dosen dan staf di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
9. Kepada Kedua orang tua ayah Muchni Hadi Asmara dan Ibu Ramnah yang telah berjasa, memberikan dorongan, dukungan dan disertai do'a, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, minimal mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi dan dalam pengembangan dunia ilmu hukum. Akhirnya kepada semua pihak, penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Agustus 2022

Penulis

Bintang Dwimi Asmara Poetrae
NIM : 1700874201474

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian dan Penulisan	5
D. Kerangka Konseptual	6
E. Landasan Teoritis	11
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Penulisan	24
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMBERIAN BONUS	
A. Pengertian Bonus	26
B. Jenis-jenis Bonus	28
C. Teori-teori Tentang Pemberian Bonus	32

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG MUTASI

A. Pengertian Mutasi.....	43
B. Pengertian Perjanjian Kerja	45
C. Tujuan Mutasi	51
D. Bentuk Perjanjian	57
E. Faktor-faktor Terjadinya Mutasi	65

BAB IV PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN YANG DIMUTASI DI PT. RATNA SERUNI DESA SUNGAI ROTAN KECAMATAN RENAH MENDALUH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT.

A. Bentuk Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi Dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	68
B. Kendala-kendala Dalam Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi Dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	77
C. Penyelesaian Masalah Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja dan pengusaha mengadakan kontrak kerja satu sama lain, yang mengakibatkan hubungan kerja antara kedua belah pihak. Kontrak mengatur bahwa pekerja akan bekerja dan menerima upah dari pihak lain (pengusaha), dan pekerja akan bekerja di bawah pengawasan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Saat ini, PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan terletak di Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Usaha ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan mempekerjakan total 95 orang 90 pekerja penuh waktu dan 15 pekerja paruh waktu kontrak. Proses pembuatannya dilakukan dengan memadukan upaya sejumlah tenaga profesional berpengalaman, pekerja lapangan yang telah mendapatkan pelatihan memadai, mesin berteknologi canggih, dan bahan baku berkualitas tinggi. Upaya terus menerus untuk menjaga kualitas produk dilakukan dengan melakukan quality control yang ketat terhadap pelanggan secara

keseluruhan, dan akan mensejahterakan perusahaan serta berdoa untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan pelanggan melalui sistem aplikasi perusahaan termasuk proses continuous improvement, menciptakan hubungan baik dengan masyarakat dan masyarakat, serta memelihara lingkungan hidup yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini di Indonesia, yang disebut dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang lingkungan hidup di Indonesia.

Namun faktanya, seperti yang diungkapkan oleh Manajer Personalia, sejumlah besar pekerja akhirnya memilih berhenti dari pekerjaannya karena perusahaan tidak mampu memenuhi standar yang ditetapkan pekerja. Perusahaan memberikan bonus berupa uang yang nilainya dengan kesepakatan 1 orang Rp. 5.000.000 (Lima Juta Rupiah), khususnya bagi pegawai yang berprestasi dan memiliki dedikasi yang tinggi, loyal kepada pimpinannya, dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bonus ini diberikan sehubungan dengan masalah bonus bagi karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan.

Proses pemindahan pekerja dari satu unit kerja ke unit kerja lain yang dianggap tepat merupakan kegiatan yang dikenal dengan istilah “pelaksanaan mutasi” yang juga lebih umum dikenal dengan istilah “mutasi”. Mutasi mengacu pada praktik pemindahan pekerja dari satu posisi ke posisi lain dalam level

organisasi yang sama. Istilah "mutasi" dapat memiliki dua arti yang berbeda dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Pertama, dapat merujuk pada proses perpindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain, yang sering disebut sebagai tur daerah. Kedua, dapat juga merujuk pada proses perpindahan karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya dalam unit kerja yang sama atau bahkan dalam perusahaan yang sama (tour of duty).¹

Praktik memberi penghargaan kepada karyawan yang setia dengan insentif keuangan setiap tahun secara luas dianggap sebagai salah satu strategi paling sukses untuk mendorong dan mempertahankan motivasi dan komitmen kerja tingkat tinggi. Fakta bahwa perusahaan mampu memberikan bonus yang besar kepada para pekerjanya merupakan sumber kebanggaan besar bagi bisnis ini. Di sisi lain, karyawan mungkin merasa tertipu ketika perusahaan mengurangi, atau bahkan menghilangkan, bonus tahunan.

Karena perjanjian sudah ada, karyawan sekarang memiliki kemampuan untuk menuntut perusahaan membayar mereka bonus yang secara hukum menjadi hak mereka. Masalah ini telah diselesaikan, tetapi perusahaan terkenal karena menunda penghargaan untuk jangka waktu yang lama.

Pihak perusahaan juga tidak menepati janjinya sesuai dengan isi Pasal 7 Ayat 3 Perjanjian Kerja karyawan yaitu pihak perusahaan berjanji membayarkan bonus

¹Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Citra Aditya Bakti, 2003.

mutasi sebesar Rp. 5.000.000 kepada karyawan, namun tidak sepenuhnya di bayarkan melainkan hanya Rp. 3.500.000.²

Perlu dikaji sistem bonus yang digunakan di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan yang terletak di Kecamatan Reneh Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang bekerja di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan yang terletak di Kecamatan Reneh Mendaluh, Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Alasan penelitian ini dapat ditemukan pada paragraf sebelumnya Diantara karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan, Kecamatan Reneh Mendaluh, dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang belum lama ini dipindahkan ke lokasi lain di lingkungan perusahaan, berikut beberapa bidang pekerjaan:

1. Kepala Timbangan Pabrik,
2. Satpam (*Scurity*),
3. Kepala Tata Usaha dan
4. Asisten Kebun.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, dan untuk mencari penyelesaian permasalahan dan kendala-kendala yang terjadi, Penulis kemudian terilhami untuk melakukan kajian dan penelitian yang hasilnya dituangkan ke dalam penyusunan skripsi berjudul “Perjanjian Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Yang

² Domes Aji Setio Budi Utomo, *Karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Reneh Mendaluh, Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.*

Dimutasi Di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian dan penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana bentuk perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Apa kendala-kendala yang terjadi terhadap perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
3. Bagaimana penyelesaian masalah perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bentuk perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi terhadap perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimjutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- c. Untuk mengetahui penyelesaian masalah perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimjutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Tujuan Penulisan

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah :

- a. Sebagai masukan penulis kepada semua pihak nyang melakukan perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan para karyawan.
- b. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam ilmu hukum, pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- c. Sebagai referensi kepada para pihak yang akan melakukan penelitian berikutnya dengan judul yang sama dan permasalahan yang berbeda.
- d. Berguna dan bermanfaat kepada semua pihak untuk memahami tentang sistem dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

D. Kerangka Konseptual

1. Perjanjian Kerja

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang merinci syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Agar suatu kontrak dapat disebut sebagai perjanjian kerja, maka isinya harus mencakup ketiga ketentuan berikut: komponen pekerjaan: ini ditunjukkan dengan jabatan atau pekerjaan yang perlu dilakukan, seperti manajer keuangan, staf pemasaran, reporter, atau pemimpin redaksi, antara lain. Elemen upah dilambangkan dengan jumlah total gaji yang akan diterima dan frekuensi pembayarannya. unsur perintah: hal ini ditunjukkan dengan memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang harus dilakukan, aturan yang harus dipatuhi, dan sebagainya.

2. Pemberian

Aliran pemikiran behavioris memunculkan konsep penghargaan sebagai bentuk teori penguatan positif. Menurut Ngalim Purwanto, reward merupakan sarana mendidik anak agar anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Dengan kata lain, anak dapat merasa senang karena mendapat imbalan atas apa yang telah dilakukannya.³

3. Bonus

Makna Kata Bonus Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa, uang yang dibayarkan sebagai bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas

³Menurut Ngalim Purwanto, *Pemberian Hadia Bagi Yang Berprestasi*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2009, halaman.182

pekerjaan yang telah dilakukan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, diberikan secara berkala, sekali diterima tanpa ikatan apapun di kemudian hari, dan diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Karyawan mungkin menerima bonus sebagai hadiah untuk pencapaian atau upaya tertentu, tetapi dalam banyak kasus, bonus dibayarkan secara lebih konsisten dan jumlahnya bervariasi sesuai dengan kinerja perusahaan atau pencapaian individu. Bonus dapat dibayarkan kepada karyawan sebagai hadiah untuk pencapaian atau upaya tertentu.

4. Karyawan

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan mempunyai hubungan kerja dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau pekerja. Definisi ini berlaku bagi siapa saja yang menerima kompensasi dari tempat mereka bekerja. Menurut Malayu Hasibuan, karyawan didefinisikan sebagai individu yang menjual jasa dengan imbalan paket kompensasi, yang spesifiknya ditentukan sebelumnya. Karyawan adalah penduduk usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk di suatu negara yang menghasilkan barang dan jasa jika ada permintaan tenaga kerja mereka, dan jika mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Penduduk usia kerja

didefinisikan sebagai penduduk yang berusia minimal 15 tahun tetapi lebih dari 64 tahun.⁴

5. **Mutasi**

Tindakan yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk memindahkan karyawan dari satu posisi ke posisi lain di dalam perusahaan di mana tugasnya akan dipertahankan atau diperluas. Dalam suatu organisasi, perubahan pekerjaan, posisi, atau tempat dapat disebut sebagai mutasi. Mutasi dapat terjadi baik secara horizontal maupun vertikal. Sederhananya, mutasi dianggap sebagai bagian dari fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan utama dari fungsi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan (pemerintah) secara keseluruhan.⁵

6. **PT. Ratna Seruni**

Perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, dengan melakukan produksi kelapa sawit. Yang menghasilkan produksi CPO.⁶

7. **Desa**

Desa adalah suatu wilayah yang memiliki kepadatan penduduk yang rendah, dihuni oleh penduduk yang memiliki kesamaan interaksi sosial, bermata

⁴Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Aklumni, Bandung 2016, halaman. 67

⁵Adryan, *Pelaksanaan Mutasi Bagi Perusahaan*, Jakarta : Penerbit Rinika Cipta, cetakan Ke-II, 2013, halaman, 89

⁶Sunardi, *Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

pencaharian di sektor pertanian, dan juga mampu berinteraksi dengan wilayah lain di wilayah sekitarnya.⁷

8. Sungai Rotan

Nama Sungai yang berada di Wilayah Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Merupakan Sungai yang dapat dipergunakan transportasi dan banyak dimanfaatkan oleh masyarakat setempat.⁸

9. Kecamatan

Dalam rangka pemberlakuan ketentuan Pasal 228 dan 230 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Presiden Joko Widodo menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kabupaten pada tanggal 3 Mei 2018. Hal ini dilakukan agar ketentuan dapat diberlakukan (tautan: PP Nomor 17 Tahun 2018). Dalam PP ini disebutkan bahwa kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian dari wilayah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh seorang camat. Nama lain dari kecamatan adalah subdivisi. Menurut rencana ini, Kabupaten dapat dibuat dengan salah satu dari dua cara: a. dengan pemekaran satu kecamatan menjadi dua atau lebih kecamatan; atau b. dengan menggabungkan dua kecamatan atau

⁷Rifhi Siddiq, *Kamus Bahasa Indonesia*, Penerbit Pustaka Karya, Jakarta, Cetakan Ke-II, 2009, halaman. 14

⁸Sumber, *Dokumentasi Kantor Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, 2022.

lebih yang berbatasan satu sama lain dalam satu wilayah kabupaten atau kota yang sama menjadi satu kecamatan baru.

10. Renah Mendaluh

Renah Mendaluh adalah suatu nama yang memiliki istilah dimana tempat banyak orang berkebun. Jadi renah mendaluh itu tempat dimana masyarakat setempat berbondong-bondong untuk berkebun.⁹

11. Tanjung Jabung Barat

Ibukota kabupaten bagian barat adalah wilayah kabupaten yang terletak di bagian barat provinsi Jambi. Dipusatkan di Kecamatan Tungkal Ilir yang merupakan salah satu dari 13 kecamatan, 20 kecamatan, dan 114 desa yang membentuk kabupaten barat (dari total 141 kecamatan, 163 kelurahan, dan 1.399 desa yang membentuk seluruh Provinsi Jambi). Dengan luas wilayah 4.649,85 km² dan kepadatan penduduk 69 jiwa per km², jumlah penduduk pada tahun 2017 ditetapkan sebanyak 322.058 jiwa.^{2, 10}

E. Landasan Teoritis

1. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

⁹Sumber, *Dokumentasi Kantor Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Op.Cit*, 2022.

¹⁰https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kecamatan_dan_kelurahan_di_Kabupaten_Tanjung_Jabung_Barat. Diakses Tanggal, 22 Juli 2022.

kewajiban para pihak. Perjanjian ini berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 160 KUHPerdara, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana satu pihak, pekerja, mengikatkan diri untuk melaksanakan pekerjaan menurut petunjuk pihak lain, majikan, untuk jumlah waktu yang telah ditentukan dengan imbalan kompensasi moneter. Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak pertama (pekerja) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yaitu majikan, dan majikan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja untuk mendapatkan upah.

Adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di atas (*dienstverhoeding*), yaitu hubungan yang berdasarkan satu pihak (majikan) berhak memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh pihak lain. menentukan ciri-ciri perjanjian kerja¹¹. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha. Menurut beberapa pengertian yang telah diberikan sebelumnya, perjanjian kerja yang disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih bersifat umum. Hal ini disebabkan karena mengacu pada hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha, serta merinci kondisi kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Kontrak kerja akan menghasilkan penetapan hak dan kewajiban baik bagi

¹¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Citra Aditya Bakti, 2003

pengusaha maupun pekerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa pembebanan kewajiban terhadap pekerja dan buruh akan mengakibatkan terciptanya hak bagi pengusaha, begitu pula sebaliknya kewajiban pemilik usaha akan mengakibatkan terciptanya hak bagi pekerja.¹² Berikut ini adalah daftar tugas yang harus dilakukan oleh pekerja:

a. Mengetahui ruang lingkup kerja

Pekerja wajib mengetahui terlebih dahulu ruang lingkup pekerjaan untuk memastikan bahwa pemberi kerja tidak berusaha menambah beban kerja dengan imbalan upah yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Para pekerja tidak diperbolehkan memiliki perwakilan dan diharuskan mengerjakan sendiri.

b. Mematuhi Kode Etik yang ditetapkan oleh Perusahaan

Menurut Pasal 1603 b KUH Perdata, pekerja perempuan wajib mentaati peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan ketertiban di perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas peraturan perundang-undangan, perjanjian, atau peraturan. Pasal 1603 b juga mengamanatkan bahwa pekerja perempuan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, perjanjian, atau peraturan. Artikel ini membahas tentang peraturan perusahaan yang disebut dengan peraturan. Kode etik

¹² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Citra Aditya Bakti, 2003

perusahaan ini diputuskan oleh majikan sebagai akibat langsung dari kepemimpinan yang dialihkan dari majikan kepada pekerja.

c. Wajib melakukan restitusi dan membayar denda

Tidak mungkin mengajukan tuntutan ganti rugi atas suatu tindakan jika tindakan tersebut telah dikenakan sanksi moneter atas pelanggarannya. Bisa saja denda yang dikenakan bukan untuk kepentingan pemberi kerja melainkan untuk kepentingan karyawan. Dalam hal majikan atau pihak ketiga mengalami kerusakan pada harta benda mereka sebagai akibat dari kelalaian atau kesalahan yang disengaja oleh karyawan, majikan berhak untuk meminta kompensasi dari karyawan tersebut. Persyaratan bahwa seseorang harus membayar denda atau ganti rugi harus dituangkan terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

d. Jadilah pekerja keras dan lakukan pekerjaan Anda dengan baik.

Baik perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan menetapkan bahwa karyawan berkewajiban untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan cara yang tepat. Selain itu, perlu untuk melakukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan kebiasaan dalam setiap keadaan tertentu.

e. Jadilah majikan yang bertanggung jawab dan beretika

Menurut ketentuan Pasal 1602 KUHPerdara, seorang majikan diharuskan untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan semua tindakan

yang akan atau tidak akan dilakukan oleh seorang majikan yang baik dalam keadaan yang sama. Dari ketentuan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa wajib atau tidaknya menurut kepatutan dan kebiasaan atau undang-undang, pengusaha wajib melakukannya, meskipun tanggung jawab tertentu tampaknya tidak tertulis dalam perjanjian kerja.

2. Kebijakan Mutasi

Menurut Syadam yang dikutip Adryan, mutasi kebijakan bisa saja terjadi di dalam suatu organisasi, baik organisasi itu mencari keuntungan atau tidak, dan penyebabnya dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. Keinginan anggota Biasanya disebabkan oleh masalah dalam keluarga, ekonomi, kesehatan seseorang, atau perasaan tidak nyaman yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang sudah ada.
- b. Keinginan suatu organisasi atau instansi tertentu, dengan tujuan memberikan kesempatan kepada para anggotanya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya guna memajukan misi organisasi atau instansi tersebut.

Atas dasar dua penyebab mutasi yang berbeda, orang dapat berargumen bahwa organisasi, atau lebih khusus pimpinan organisasi, yang bertanggung jawab untuk menentukan kebijakan yang mengatur mutasi. Di sinilah kebijakan pemimpin organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting, tidak hanya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga terhadap karyawan yang bersangkutan secara individu (SDM). Para pemimpin organisasi tidak boleh memindahkan karyawan sesuka hati atau tanpa memberikan alasan yang sah, dan

mereka bertanggung jawab untuk menentukan kapan waktu yang tepat untuk melakukannya.

Mempertimbangkan fakta bahwa karyawan yang direlokasi membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru mereka sebelum kembali bekerja. Demikian pula dalam hal penerapan kebijakan mutasi pastoral, gereja berfungsi sebagai organisasi nirlaba. Sebagai otoritas tertinggi dalam organisasi ini, Sinode biasanya bertanggung jawab untuk merumuskan pedoman yang mengatur transfer di dalam Gereja. Sinode bertanggung jawab untuk membuat keputusan yang kemudian dikodifikasikan dalam dokumen peraturan sebagai mutasi. Di sisi lain, setelah kebijakan tersebut diberlakukan, sejumlah besar pendeta menolak untuk direlokasi. Selain itu, mutasi yang dilakukan oleh masing-masing organisasi memiliki fungsi tertentu. Berikut ini adalah tujuan yang harus dicapai melalui pelaksanaan mutasi dalam suatu organisasi:

a. Tingkatkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan ketika anggota organisasi membuat perubahan, mereka dihadapkan pada pengalaman baru, yang membantu memperluas pengetahuan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka. Apabila pemindahan dilakukan dengan pertimbangan waktu mutasi dan penempatan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan individu, maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang menjadi subjek penyidikan.

b. Menawarkan insentif kepada anggota sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja menuju kemajuan karir yang lebih tinggi. Tujuan dari transfer

ketiga ini akan tercapai jika individu yang ditransfer mampu melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dengan tetap menjaga semangat kerja yang kuat.

c. Mengakui dan menghargai prestasi anggota organisasi atas kerja keras dan dedikasi mereka. Jika setiap orang dalam kelompok menerima pengakuan atau penghargaan dalam bentuk promosi ke posisi yang lebih tinggi atau promosi yang diikuti dengan peningkatan pendapatan atau gaji, maka semangat kerja akan tinggi di seluruh organisasi.

d. Menyesuaikan beban kerja dengan tingkat kebugaran fisik individu anggota. Mereka akan mengalami kebosanan dan kelelahan yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan semangat kerja jika diberikan pekerjaan yang menuntut mereka untuk keluar rumah dan menggunakan keterampilan dan kemampuannya atau jika diberikan pekerjaan yang banyak.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengadakan semacam pelatihan penyegaran, dalam hal ini mutasi, agar nantinya anggota tidak bosan atau kelelahan. Mutasi adalah ketika seorang karyawan berpindah dari satu posisi di satu kelas ke posisi di kelas lain yang setingkat dalam rencana gaji tetapi tidak lebih tinggi atau lebih rendah dari posisi mereka sebelumnya. Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian pekerja pada situasi tertentu. Tujuan dari kegiatan ketenagakerjaan ini adalah untuk memastikan bahwa para pekerja

yang terlibat memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mampu memberikan organisasi tingkat kinerja kerja setinggi mungkin.

F. Metodologi Penelitian

Setiap bagian dari penyelidikan ilmiah harus didasarkan pada metodologi yang dapat dipertahankan. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum adalah suatu jenis kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika tertentu, dan bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa fenomena hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Definisi ini dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Selain itu, dilakukan investigasi komprehensif terhadap suatu faktor untuk mencari solusi atas permasalahan yang ditimbulkan oleh gejala yang sedang diteliti.

1. Tipe Penelitian

Penelitian hukum akan digunakan sebagai metode penelitian. Yang dimaksud dengan “empiris” adalah suatu metode penelitian hukum yang mengkaji bagaimana hukum itu dilaksanakan dalam masyarakat dan berfungsi untuk memberikan pemahaman hukum yang lebih konkrit. Metode penelitian hukum empiris juga dapat disebut sebagai penelitian hukum sosiologis karena penelitian ini berfokus pada analisis manusia dalam hubungan kehidupannya di dalam masyarakat. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian hukum berasal dari

fakta-fakta yang ada dalam suatu masyarakat, badan hukum, atau instansi pemerintah .¹³

Empirisme adalah istilah yang digunakan dalam filsafat untuk menggambarkan teori epistemologis yang memandang pengalaman sebagai sumber pengetahuan. Berdasarkan masalah yang diteliti oleh penulis, metode penelitian hukum empiris yang dijelaskan dalam definisi umum yang diberikan di atas setara dengan empirisme. Dalam konteks ini, istilah "pengalaman" mengacu pada segala sesuatu yang dapat dirasakan oleh indera atau yang dapat diamati.¹⁴ Oleh karena itu, apa pun yang biasa disebut sebagai "empiris" tidak lebih dari sesuatu yang didasarkan pada pengalaman langsung atau pengamatan (pengamatan) terhadap sesuatu di dunia nyata. Untuk lebih fokus pada percakapan yang terjadi di blog ini, bidang studi yang dimaksud adalah penelitian empiris dalam ilmu-ilmu sosial. Meskipun pendekatan sosiologis yang diambil, ada juga keterkaitan antara masalah yang dipelajari dan faktor non-hukum. Tautan ini sedang diselidiki untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah pembayaran bonus kepada karyawan yang telah dimutasi di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Tanjung Jabung Barat.

2. Metode Pendekatan

¹³ Lexy J Moeleong, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Penerbit Renika Cipta, 2010.

¹⁴ Lexy J Moeleong, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Penerbit Renika Cipta, 2010.

Ketika melakukan penelitian hukum, seseorang dapat mengambil sejumlah pendekatan yang berbeda; menggunakan pendekatan ini, seseorang dapat mengumpulkan informasi dari berbagai segi yang berkaitan dengan pertanyaan yang sedang dicari jawabannya.¹⁵ Yuridis Empiris merupakan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini merupakan pendekatan terhadap masalah yang dikaji dengan memperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan lainnya dalam proses penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan peraturan lainnya.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dan dikumpulkan untuk penelitian dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya langsung di lapangan. Jenis pengumpulan data yang dilakukan dalam hal ini adalah wawancara dan observasi, dengan menanyakan langsung kepada pihak yang berwenang, mengetahui terkait pelaksanaan pemberian bonus bagi karyawan yang dimutasi PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

¹⁵ Lexy J Moeleong, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Penerbit Renika Cipta, 2010.

b. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan dari informasi yang sudah ada. Analisis literatur yang relevan, yang mungkin termasuk situs web, artikel, buku, dan peraturan serta undang-undang yang berlaku saat ini adalah apa yang digunakan penulis.

Item berikut membentuk kategori data ini:

1. Sumber Bahan Hukum Asli Berikut ini adalah contoh bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum mengikat:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang didirikan pada tahun 1945.
 - b) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan
 - c) KUH Perdata.
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja dan Serikat Pekerja
 - f) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) terhadap pekerjanya jika pekerja atau buruhnya sakit. Ketentuan ini ditambahkan ke undang-undang pada tahun 2003.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan-bahan yang berkaitan erat dengan hukum primer untuk dianalisis dan dapat menjelaskan hukum primer. Beberapa contoh bahan hukum sekunder antara lain literatur yang berkaitan dengan perjanjian fidusia, hukum perkreditan, dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Bahan hukum sekunder dapat membantu menjelaskan hukum primer.

3. Sumber Informasi Hukum Tersier Kamus hukum

Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan ensiklopedia adalah contoh jenis bahan yang dapat digunakan untuk memperoleh petunjuk dan penjelasan hukum primer dan hukum sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang terdiri dari mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau seseorang yang ahli dan berwenang dalam suatu masalah. Wawancara biasanya dilakukan melalui telepon atau tatap muka. Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat menjadi lokasi wawancara yang dilakukan dengan karyawan yang permasalahannya terkait dengan pemberian bonus bagi karyawan yang dimutasi oleh PT. Ratna Seruni.

b. Studi Literatur

Jumlah upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan topik atau masalah yang sedang dipelajari dikenal sebagai "studi literatur". Untuk keperluan penelitian ini, sejumlah buku dijadikan sebagai referensi.

5. Teknik Penarikan Sampel

Penulis penelitian ini memutuskan untuk menggunakan sistem pengambilan sampel yang dikenal sebagai purposive sampling untuk sampel yang akan mereka gunakan dalam penelitian mereka. Dalam satu hal, Purposive Sampling mirip dengan Simple Random Sampling, yaitu pemilihan responden yang memiliki kualitas yang diperlukan; Namun, dalam kasus Purposive Sampling, peneliti sudah memiliki gambaran tentang posisi responden yang dibutuhkan. Berikut ini adalah jenis sampel yang peneliti kumpulkan dalam penelitian ini:

1. Pihak Perusahaan Staf Manager = 1 orang
2. Bagian personalia = 1 orang
3. Karyawan yang dimutasi = 4 orang

6. Metode Analisis

Setelah data terkumpul, digunakan metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan analisis

deskriptif. Setelah itu, akan dikatalogkan dan dipilih sehingga dapat menjawab pertanyaan utama yang diajukan oleh penelitian ini. Hasil penelitian tersebut digunakan sebagai masukan untuk tahap selanjutnya yaitu pengolahan atau penyuntingan data. Tahap ini melibatkan penelitian, pencocokan, dan pengorganisasian data. Selain itu, metode pengkodean digunakan untuk merangkum temuan wawancara yang dilakukan dengan pihak-pihak terkait dalam bentuk pengelompokan yang telah ditentukan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan Temuan dari proyek penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tesis yang menganalisis dan menggambarkan masalah yang dihadapi. Tesis ini akan dipecah menjadi lima bab yang, secara singkat, terstruktur sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan penulisan, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PEMBERIAN BONUS

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengertian bonus, jenis-jenis bonus, teori-teori tentang pemberian bonus.

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG MUTASI

Pada pembahasan ini dengan sub bahasan pengertian mutasi, pengertian perjanjian kerja, tujuan mutasi, bentuk perjanjian, dan faktor-faktor terjadinya mutasi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas berdasarkan rumusan masalah, bentuk perjanjian bonus antara karyawan yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dan lokasi pekerjaan karyawan yang dimutasi sebelumnya. Kesulitan yang timbul dalam perjanjian bonus antara karyawan yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut : bagaimana bentuk perjanjian pemberian bonus antara karyawan, kendala – kendala yang terjadi terhadap pemberian bonus serta bagaiman penyelesaian masalah perjanjian pemberian bonus antara karyawan yang dimutasi di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan akhir dari seluruh uraian dan pembahasan, yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMBERIAN BONUS

A. Pengertian Bonus.

Menurut definisi yang diberikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bonus adalah upah tambahan yang dibayarkan kepada karyawan di samping gaji atau upah tetapnya sebagai hadiah atau insentif atau upah tambahan yang dibayarkan kepada pekerja. Sedangkan menurut Bank Indonesia (BI), bonus adalah pembayaran tambahan yang dilakukan kepada pegawai di samping gajinya atau tambahan dividen yang diberikan kepada pemegang saham.¹⁶

Bonus adalah bentuk pembayaran tambahan yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai pengakuan atas kontribusi positif karyawan terhadap keberhasilan bisnis. Bonus biasanya diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan serta untuk komitmen mereka kepada perusahaan.¹⁷ Sebuah pekerjaan hampir selalu datang dengan semacam bonus yang menyertainya. Jika kita memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan tempat kita bekerja, maka perusahaan tentunya akan menambah besaran kompensasi yang diberikan kepada kita. Tidak hanya itu, masih ada banyak keuntungan lain yang bisa didapatkan.

¹⁶ Rifhi Siddiq, *Kamus Bahasa Indonesia*, Penerbit Pustaka Karya, Jakarta, Cetakan Ke-II, 2009

¹⁷ Ngalim Purwanto, *Pemberian Hadiah Bagi Yang Berprestasi*, Jakarta : Penerbit Rinjika Cipta, 2009.

Bonus merupakan kompensasi finansial yang melebihi dan melampaui ekspektasi pembayaran normal penerimanya. Perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan tingkat pemula dan eksekutif tingkat senior. Meski bonus secara tradisional diberikan kepada pekerja yang bekerja secara luar biasa, perusahaan terkadang memberikan bonus ke seluruh pekerja untuk mencegah kecemburuan di antara staf. Dalam dunia kerja, bonus adalah jenis kompensasi yang diberikan majikan kepada karyawan yang melingkupi gaji pokok atau gaji mereka.¹⁸ Bonus dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, antara lain :

1. Bonus tetap

Bonus tetap adalah bonus yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan, dan dalam banyak kasus, pemerintah memiliki kemampuan untuk menetapkan jumlah bonus. Misalnya, ada tunjangan hari raya dan bonus akhir tahun (THR).

2. Bonus tidak tetap

Istilah "bonus variabel" mengacu pada bonus yang biasanya hanya diberikan kepada sebagian pekerja. Misalnya, karyawan yang berkinerja sangat baik, tetapi nilainya juga tergantung pada apakah kebijakan perusahaan diikuti atau tidak.

¹⁸Syarifah Nurfarhana. *Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariaah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. UIN ALAUDDIN, Fakultas Ekonomi, 2016, halaman. 35

B. Jenis-jenis Bonus.

Ada beberapa bisnis yang mengacu pada THR, yang merupakan singkatan dari tunjangan hari raya, sebagai bonus. Dalam dan dari dirinya sendiri, itu dapat diterima. Di sisi lain, HR perlu memahami fakta bahwa THR dan bonus bukanlah hal yang sama persis. Yang dimaksud dengan "penghasilan bukan upah" meliputi tunjangan seperti THR, bonus, dan fasilitas. Perbedaan antara pembayaran THR dan bonus adalah pembayaran THR bersifat wajib dan tidak dapat dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari sebelum hari raya keagamaan yang bersangkutan terjadi.

Ada berbagai macam insentif moneter dan non-moneter yang dapat diberikan kepada pekerja oleh majikan mereka. Bonus bagi pekerja ini tidak wajib diberikan secara tunai dalam bentuk apapun. Dimungkinkan untuk mengubahnya menjadi hal-hal seperti paket liburan, sertifikat hadiah ke restoran, perangkat elektronik, dan sebagainya. Berikut ini adalah beberapa jenis bonus yang lebih umum, bersama dengan beberapa penjelasan tentang bagaimana bonus dihitung. Ada berbagai macam jenis bonus yang dapat ditawarkan kepada pekerja oleh majikan mereka. itu akan menjadi:

1. Bonus tahunan

Bonus tahunan adalah bonus yang dibagikan kepada karyawan sebuah perusahaan swasta pada setiap akhir tahun dalam hal perusahaan telah menghasilkan keuntungan yang terhormat. Di sisi lain, tidak setiap perusahaan akan memberikan bonus kepada pekerjanya setiap tahun. Oleh karena itu, perlu bagi kita untuk menyelidiki berbagai perjanjian kerja yang telah disediakan.

2. Gaji Ketiga Belas

Setiap akhir tahun, Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak menerima bonus yang dikenal dengan gaji ke-13. Bahkan, sangat mirip dengan bonus tahunan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, dengan ketentuan yang membedakannya.

3. Bonus Akhir Tahun (THR)

THR adalah salah satu fasilitas yang diatur perusahaan sebagai bonus bagi pekerjanya dan tersedia untuk mereka. Kebijakan THR adalah salah satu cara agar agama kita dihormati oleh perusahaan. THR ini biasanya dibagikan pada hari-hari menjelang hari raya.

4. Bonus Retensi

Bonus retensi memberi penghargaan kepada karyawan karena tetap bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Ini juga digunakan untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi terutama ketika terjadi pasar kerja yang panas.

5. Bonus rujukan

Bonus rujukan adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang membantu agensi merekrut bakat baru dengan merujuk seseorang untuk lowongan yang diiklankan dan sulit diisi (yaitu setelah lowongan diumumkan untuk kompetisi terbuka melalui saluran yang tepat). Bonus rujukan dapat dibayarkan setelah orang itu dipekerjakan oleh agensi dan berhasil melakukan pekerjaan itu.

6. Bonus Liburan

Seperti namanya, bonus liburan diberikan selama waktu liburan dan bisa menjadi cara perusahaan untuk berterima kasih kepada karyawan atas kerja mereka yang baik.

7. Bonus Bagi Hasil

Tidak seperti bonus tahunan, bonus bagi hasil memberi karyawan persentase keuntungan perusahaan dan didasarkan pada pendapatan aktual perusahaan selama periode waktu tertentu.

8. Komisi

Paling populer di antara tim penjualan, rencana komisi didasarkan pada jumlah uang atau pendapatan yang diperoleh penjual dari penjualan yang mereka lakukan. Komisi melengkapi gaji pokok dan ditentukan dengan sangat jelas melalui struktur komisi penjualan.¹⁹

Selain jenis bonus yang telah dijelaskan di atas, ada juga bonus yang dibuat oleh perusahaan untuk memenuhi persyaratan yang unik bagi perusahaan. Misalnya, kebutuhan perusahaan dalam hal keterlibatan tenaga kerjanya. Ada beberapa perusahaan yang merayakan ulang tahun karyawannya dengan memberikan bonus. Setiap karyawan yang merayakan ulang tahun mereka menerima bonus ulang tahun. Ada juga bonus berupa family tour, dimana seluruh karyawan diajak jalan-jalan bersama, dan diperbolehkan membawa serta keluarganya. Banyak pendekatan

¹⁹Brian Vicky Prihastama, *Pengaruh Price Discount Dan Bonus Pack Terhadap Impulse Buying Pada Pelanggan Minimarket.UIN*, Yogyakarta, 2016, halaman. 43

inovatif yang dapat dilakukan untuk mengelola kompensasi karyawan menjadi bonus yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Departemen sumber daya manusia akan lebih mudah menghitung persentase gaji karyawan yang digunakan untuk bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Selain itu, karyawan perlu memiliki pengalaman langsung dengan kebijakan kompensasi perusahaan, termasuk kemungkinan menerima bonus sebagai keuntungan bagi diri mereka sendiri. Oleh karena itu, diperlukan aplikasi gaji karyawan agar mereka dapat melakukan pengecekan gaji, insentif, atau bonus melalui slip gaji online yang mudah diakses oleh mereka. Semua persyaratan ini dapat dipenuhi oleh perangkat lunak penggajian Indonesia yang dikenal sebagai Gajian. Kelengkapan fitur-fitur yang ditawarkan aplikasi HR Gajian telah terbukti memudahkan departemen HR dalam menerapkan kebijakan inovatif yang mendukung kinerja perusahaan. Salah satu kebijakan tersebut adalah pengelolaan bonus tahunan karyawan.

Dari bacaan Pasal 6 Peraturan Menteri Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terlihat bahwa tantiem dianggap sebagai penghasilan bukan upah dan bukan penghasilan berupah, dan tidak wajib dibayarkan. Artinya, tidak ada salahnya perusahaan tidak memberikan insentif tambahan kepada karyawannya selain gajinya. Baik perusahaan maupun karyawannya memiliki tanggung jawab untuk sepenuhnya memahami sifat dasar pijakan dasar perjanjian ini. Sebaliknya, jika karyawan dan perusahaan telah mencapai kesepakatan mengenai bonus tertentu

yang harus dibayarkan oleh perusahaan (dan perjanjian ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama), maka pembayaran bonus kepada karyawan diperlukan. Karena perjanjian sudah ada, karyawan sekarang memiliki kemampuan untuk menuntut perusahaan membayar mereka bonus yang secara hukum menjadi hak mereka.

C. Teori-teori Tentang Pemberian Bonus.

Sedangkan menurut Edison dkk.²⁰ Masalah Bonus atau juga disebut kompensasi memiliki 2 dimensi yaitu kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan, yang masing-masing memiliki komponennya sendiri-sendiri.

2. Kompensasi Normatif

Kompensasi normatif adalah kompensasi minimal yang harus diterima, yang terdiri atas gaji pokok, tunjangan tetap, dan komponen tetap lainnya seperti tunjangan kesehatan dan hari raya. Kompensasi normatif ini terdiri dari :

- a. Gaji atau upah Gaji atau upah merupakan komponen yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap lainnya seperti yang sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan indonesia.
- b. Kesehatan (BPJS) Kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti kecelakaan saat bekerja dan juga jaminan perlindungan dan kesehatan yang

²⁰Edison dkk, *Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka, Cipta Cetakan Ke-II, Jakarta, 2017. Halaman. 12-13

juga sudah diatur dalam undang-undang tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS)

- c. Tunjangan hari raya atau keagamaan Tunjangan ini merupakan tunjangan tetap yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran karyawan dalam bekerja seperti tunjangan hari raya idul fitri.²¹

2. Kompensasi kebijakan

Kompensasi polis adalah kompensasi yang didasarkan pada kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesi, tunjangan makan dan transportasi, bonus, tunjangan cuti, jasa produksi, dan liburan. Kompensasi polis juga dapat disebut sebagai kompensasi yang karena pertimbangan-pertimbangan khusus.

a. Tunjangan bonus profesional

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjianperjanjian khusus.

b. Tunjangan bonus tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima diluar ketentuan gaji atau upah minimum. Yang dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Seperti uang makan, uang transport, uang kehadiran, bonus, dan insentif.

²¹Syarifah Nurfarhana , *Op.Cit*, halaman. 85

c. Bonus Liburan

Liburan ini biasanya ditawarkan oleh perusahaan setahun sekali, dan meskipun bersifat sukarela bagi karyawan untuk membawa serta keluarga mereka, mereka bebas melakukannya sendiri.²²

3. Pengaruh Bonus Untuk Kepuasan Kerja.

a. Definisi Kepuasan Kerja

Pengalaman memiliki perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai kerja yang signifikan disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang aspek pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif, yang sedang mereka hadapi. Karyawan akan merasa puas ketika mereka bekerja dengan gembira atau senang begitu juga sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas ketika mereka tidak senang dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara kondisi internal dan eksternal. Selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang

²²Agusli Rachmat, *Sistem Pendukung keputusan Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS*. Sisfotek Global. Vol. 7 No. 2 (September 2017), halaman. 131

dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan akan melihat kembali proses kerja yang ia lakukan untuk mencapai tujuan, apakah dalam proses tersebut berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan atau tidak. Jika karyawan selama proses dalam bekerja sesuai dengan keinginan dan harapannya serta mencapai hasil yang maksimal maka karyawan tersebut akan merasa puas.²³

Kepuasan kerja merupakan respon emosional dalam diri seorang karyawan terhadap berbagai aspek yang dikerjakannya. Kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam perusahaan. sikap tersebut berasal dari persepsi diri setiap karyawan tentang pekerjaan yang telah mereka lalui. Persepsi yang dimiliki setiap karyawan akan menentukan mereka akan puas dalam bekerja atau tidak, karena persepsi tersebut timbul dari kesesuaian antara harapan dengan kenyataan saat melaksanakan pekerjaan.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Ketika harapan pekerja dan realitas pekerjaan mereka selaras, mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Konsep kepuasan kerja dapat berlaku baik untuk individu maupun kelompok. Berikut ini adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, menurut Edison:

²³Editus Adysu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, Penerbit, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, halaman.77

- 1) Kepemimpinan yang baik, terutama kepemimpinan yang mendorong dan terbuka, merupakan faktor yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
- 2) Kompetensi pada pekerjaan, meskipun ada tantangan Ada hubungan antara menjadi kompeten dalam pekerjaan dan menikmati pekerjaan. Karena, secara umum, orang menikmati pekerjaan mereka karena memanfaatkan keterampilan yang sudah mereka miliki. Karena itu, pekerjaan tidak akan dilakukan secara maksimal, yang akan menimbulkan perasaan tidak puas. Jika kompetensi yang ditawarkan perusahaan tidak sesuai dengan keahliannya, maka pekerjaan tidak akan memuaskan.
- 3) Kebijakan manajemen Baik kepuasan maupun ketidakpuasan pekerja akan dipengaruhi oleh kebijakan manajemen. Tidak semua karyawan harus menerima setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Bahkan, ada beberapa karyawan yang tidak terima. Jika kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak adil dan menguntungkan satu kelompok atas yang lain, maka akan menimbulkan ketidakpuasan di tempat kerja.
- 4) Kompensasi Ini adalah aspek terpenting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. dimana kepuasan kerja dapat dicapai melalui penerapan kompensasi yang memperhatikan berbagai aspek kontribusi dan kinerja yang adil.

- 5) Penghargaan Karyawan merasa bangga ketika mereka diakui dengan penghargaan. Perasaan dihargai dalam pekerjaan seseorang berkorelasi langsung dengan tingkat antusiasme dan kepuasan kerja. Ketika upaya seorang karyawan tidak diakui atau dihargai, hal itu dapat berdampak negatif pada motivasi dan inovasi mereka di tempat kerja.
- 6) Suasana Lingkungan Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih menyenangkan jika bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif. Kepuasan pekerja dalam pekerjaan mereka akan terpengaruh sebagai akibat dari ini.

Selain itu dimensi dalam kepuasan kerja memiliki 4 dimensi yang terdiri dari :

- 1) Disposisi Individu Disposisi individu merupakan perpindahan seorang karyawan dari posisi pekerjaan sebelumnya ke posisi pekerjaan yang baru. Hal ini seperti promosi jabatan dalam perusahaan. Promosi jabatan ini didasari sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan sebelumnya yang mencapai hasil yang maksimal dan layak mendapatkan kenaikan jabatan.
- 2) Tugas dan Pekerjaan Hal ini dapat juga disebut Desain pekerjaan yang dapat didefinisikan sebagai pengayaan pekerjaan dan rotasi pekerjaan. Perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan dengan mengembangkan peran pekerjaan yang jelas dan tepat bagi karyawan.

- 3) Pengawasan dan Rekan Kerja Rekan kerja dan pengawasan atau supervisor berperan sebagai pemberi dukungan social kepada karyawan lain, yang berarti mereka dapat dilihat bersimpati dan peduli. Dukungan sosial tersebut baik datang dari rekan kerja yang membantu dalam pekerjaan atau supervisor yang memberi saran dan masukan kepada karyawan dalam bekerja.
- 4) Gaji dan tunjangan Kompensasi dan tunjangan merupakan hasil timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kompetensi 20 yang telah dihasilkan untuk perusahaan baik berupa pembayaran gaji dan fasilitas pendukung dalam pekerjaan.²⁴

Menurut Gibson, et, al, (1993, dalam Edison dkk, 2017) kepuasan kerja memiliki 5 dimensi yang meliputi :

- 1) Gaji atau upah. Merupakan jumlah upah yang diterima dan dianggap sebagai upah yang wajar.
- 2) Pekerjaan. Merupakan keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta bertanggungjawab.

²⁴Ahmad Rucky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2006, halaman. 185

- 3) Kesempatan promosi. Tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk maju atau menaiki jabatan yang lebih tinggi dengan syarat yang ditentukan perusahaan.
- 4) Supervisor. Merupakan kemampuan supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. Sikap supervisor yang terbuka dengan diskusi dalam mengatasi masalah sangat dibutuhkan agar masukan dari karyawan juga dapat didengar.
- 5) Rekan kerja. Merupakan keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap yang bersahabat dan peduli didalam bekerja maupun diluar pekerjaan.

4. Indikator Kepuasan

Kerja Menurut Ahmad Rucky menyatakan terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang juga digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan.²⁵ sebagai berikut :

- a. "*Ability Utilization*, merupakan kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja".
- d. "*Achievement*, merupakan pencapaian atau prestasi karyawan selama bekerja".

²⁵*Ibid*, halaman. 186

- e. “*Activity*, merupakan semua aktivitas yang dilakukan karyawan dalam bekerja”.
- f. “*Advancement*, merupakan kemajuan atau perkembangan karyawan selama bekerja”.
- g. “*Authority*, merupakan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan”.
- h. “*Company policies and practices*, merupakan kebijakan yang dilaksanakan secara adil bagi karyawan”.
- i. “*Compensation*, merupakan semua bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan”.
- 1) “*Co-workers*, merupakan hubungan antara rekan kerja di perusahaan”.
- j. “*Creativity*, merupakan kesempatan dalam mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan”.
- k. “*Independence*, merupakan kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja”.
- l. “*Moral values*, merupakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti rasa bersalah atau terpaksa”.
- m. “*Recognition*, merupakan pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja”.
- n. “*Responsibility*, Merupakan tanggungjawab yang dimiliki karyawan. 14)
Security, merupakan rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan pekerjaan”.

- o. “*Social service*, merupakan perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya”.
- p. “*Social status*, Merupakan derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan”.
- q. “*Supervision-human relations*, merupakan dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya”.
- r. “*Supervision-technical*, merupakan bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan”.
- s. “*Variety*, Merupakan kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda didalam pekerjaan”.
- t. “*Working conditions*, merupakan keadaan tempat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Tujuan utama dari bonus adalah untuk menanamkan rasa tanggung jawab pada pekerja sekaligus menjadi insentif bagi mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka. Perbedaan gaji dapat dikaitkan dengan kinerja kerja superior penerima. Besarnya bonus yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada beberapa faktor, antara lain lamanya karyawan bekerja di perusahaan, pencapaian tujuan tertentu yang ditetapkan perusahaan, dan beberapa pertimbangan lain yang juga dapat memiliki pengaruh. mempengaruhi jumlah bonus. Menurut pemikiran bahwa suatu target belum pernah dicapai sebelumnya, target yang harus dicapai adalah target yang belum pernah dicapai sebelumnya.

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG MUTASI

F. Pengertian Mutasi

Perubahan materi genetik dapat terjadi baik pada tingkat gen atau tingkat kromosom, dan kedua tingkat ini disebut sebagai mutasi. Mutasi bertujuan untuk menghadapi perubahan alam yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Hal ini dilakukan agar ketika perubahan alam benar-benar terjadi, ada dua kemungkinan hasil yang bisa terjadi. Salah satu hasil ini adalah bahwa sifat yang bermutasi lebih mudah beradaptasi daripada karakter asli, yang dapat mengakibatkan hilangnya karakter asli.

Ada juga kemungkinan bahwa sifat yang bermutasi tidak akan cocok untuk lingkungan baru, yang akan menyebabkan populasi suatu spesies atau individu yang memilikinya menjadi lebih kecil atau lenyap sama sekali. Atas dasar ini, dimungkinkan untuk menegaskan bahwa wilayah di mana individu atau populasi tinggal adalah penentu utama apakah individu yang bermutasi cocok atau tidak.

Mutasi kecil hanya menyebabkan perubahan kecil yang terkadang tidak jelas fenotipenya; dengan kata lain, ada variasi di mana individu yang bermutasi hanya sedikit berbeda dari orang tuanya. Mutasi besar, di sisi lain, menyebabkan perubahan dramatis dalam fenotipe. Mutasi dapat dibagi menjadi dua kategori: mutasi mayor dan mutasi minor. Di sisi lain, mutasi yang signifikan bertanggung jawab atas perubahan fenotipe yang nyata, serta kelainan pada fenotipe keturunan

yang dihasilkannya. Sumber variasi yang diwariskan dalam organisme hidup didasarkan pada mutasi besar, yang dapat terjadi kapan saja.

Mengingat argumen yang disajikan di atas, penting untuk menekankan bahwa mutasi adalah perubahan yang terjadi dalam urutan nukleotida. Ada dua jenis mutasi yang berbeda. Mutasi gen atau mutasi genetik adalah apa yang terjadi ketika ada perubahan urutan nukleotida gen. Dalam bahasa ilmiah, mutasi didefinisikan sebagai setiap perubahan materi genetik sel yang kemudian diteruskan ke keturunan sel itu. Perubahan urutan nukleotida DNA atau RNA pada suatu organisme yang menyebabkan peningkatan keragaman genetik disebut sebagai mutasi dalam bidang biologi. Kesalahan dalam replikasi materi genetik selama proses pembelahan sel dapat menyebabkan mutasi. Kesalahan ini dapat disebabkan oleh radiasi, mutagen, virus, atau dapat terjadi selama proses meiosis. Sejauh tujuan mutasi yang bersangkutan, itu adalah untuk beradaptasi dengan pergeseran alami yang dapat terjadi kapan saja. Ketika perubahan terjadi, ada dua skenario yang bisa dimainkan. Skenario pertama adalah bahwa sifat yang bermutasi lebih fleksibel daripada sifat asli, yang akan mengakibatkan karakter asli dikeluarkan dari peredaran. Skenario kedua adalah bahwa sifat yang bermutasi sama dengan sifat aslinya. Selain itu, masih ada kemungkinan lain, yaitu penurunan atau pemusnahan total populasi suatu spesies. Selain itu, mutasi dapat menghasilkan berbagai variasi genetik.

G. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian yang dapat ditemukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “perjanjian tertulis atau lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang masing-masing sepakat untuk menuruti apa yang dinyatakan dalam perjanjian”. Perjanjian diartikan sebagai “perjanjian yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, baik tertulis maupun lisan, di mana masing-masing setuju untuk mematuhi isi perjanjian yang telah dibuat bersama-sama” menurut Kamus Hukum.

Suatu perjanjian didefinisikan sebagai “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih”, yang terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdara. Konsensus di antara para sarjana hukum perdata adalah bahwa definisi perjanjian yang digariskan dalam ketentuan ini tidak cukup dan terlalu mencakup semua. Dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal yang menyangkut sumpah perkawinan, khususnya perbuatan-perbuatan di bidang hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian-perjanjian juga; Namun demikian, hal tersebut bersifat unik karena diatur dalam ketentuan tersendiri, artinya Buku III KUHPerdara tidak berlaku langsung terhadapnya. Tidak lengkap karena hanya berurusan dengan kesepakatan sepihak. Dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal yang menyangkut ikrar perkawinan. Juga termasuk melanggar hukum, tetapi tidak ada tanda-tanda kesepakatan dalam kasus pelanggaran hukum ini.

Sedangkan yang dimaksud dengan istilah perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak yang di dalamnya terdapat hak di satu pihak dan kewajiban di pihak lain.

8 Menurut Sudikno, perjanjian adalah suatu hubungan hukum yang didasarkan atas suatu perjanjian yang menimbulkan akibat hukum. Definisi ini dapat ditemukan dalam artikelnya "What Is an Agreement?" Hubungan hukum terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain, dimana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subyek hukum yang lain juga berhak atas prestasi yang sama dan wajib melaksanakan prestasinya sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan. .

Perjanjian adalah suatu perbuatan yang berlangsung sesuai dengan formalitas peraturan perundang-undangan yang ada tergantung pada kesesuaian kehendak dua orang atau lebih yang bertujuan untuk timbulnya akibat hukum dari kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau untuk kepentingan bersama masing-masing pihak. Perjanjian adalah suatu perbuatan yang terjadi sesuai dengan formalitas peraturan perundang-undangan yang ada. Istilah "kontrak" sering digunakan secara bergantian dengan istilah "perjanjian". Terlepas dari kenyataan bahwa ada beberapa otoritas hukum yang menarik perbedaan antara kedua istilah tersebut.

Dapat dilihat dengan sangat jelas bahwa sistem hukum memperlakukan kontrak dan perjanjian pada pijakan yang sama dalam hal maknanya. Atas dasar pengertian ini, dapat dikatakan bahwa perjanjian dan kontrak ditafsirkan dengan cara yang kira-kira setara satu sama lain. Akibatnya, semua ketentuan yang berkaitan dengan hukum kontrak berlaku juga dalam hukum kontrak. Dalam contoh khusus ini, penulis menganut pandangan yang diungkapkan dalam frasa "yang

terdapat dalam judul Bab II Buku Ketiga KUH Perdata". Untuk alasan ini, kata "perjanjian" akan berfungsi sebagai pengganti kata-kata perjanjian atau kontrak selama penelitian ini. Menurut definisi yang diberikan oleh R. Subekti, perjanjian adalah "suatu peristiwa dimana satu orang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melakukan sesuatu".

"Hubungan hukum antara subjek yang satu dengan subjek lainnya di bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu pula subjek hukum lainnya wajib melaksanakan prestasinya sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan." Definisi perjanjian ini berasal dari American Law Institute. Dari definisi-definisi yang diberikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa berikut ini adalah beberapa komponen yang tercantum dalam kontrak:

1. Adanya hubungan hukum antara para pihak. Suatu hubungan yang mempunyai akibat hukum disebut sebagai "hubungan hukum". Timbulnya hak dan kewajiban merupakan konsekuensi yang mempunyai akibat hukum.
2. Ada topik yang berkaitan dengan hukum. Orang yang belajar hukum adalah pembela hak dan kewajiban warga negara. Hukum kontrak berurusan dengan berbagai masalah hukum, beberapa di antaranya dibahas dalam KUH Perdata. Sudah menjadi rahasia umum bahwa dalam hukum perdata, subjek hukum digolongkan menjadi dua komponen, yaitu manusia dan badan hukum. Oleh karena itu, menurut Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian bukan hanya orang perseorangan atau kelompok orang perseorangan, tetapi juga

badan hukum yang disebut juga *rechtenpersons*. Beberapa contoh di antaranya adalah koperasi, yayasan, dan perseroan terbatas.

3. Ada penyelesaian yang berhasil. Menurut Pasal 1234 KUH Perdata, sukses dapat diartikan sebagai perbuatan memberi sesuatu, perbuatan berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.

4. Berkenaan dengan domain aset. Dalam kebanyakan kasus, kesepakatan yang telah dicapai antara dua atau lebih pihak yang terlibat dalam bisnis diformalkan dalam bentuk tertulis, dan semua pihak yang terlibat kemudian menandatangani dokumen tersebut. Kontrak bisnis dan kontrak perdagangan adalah nama yang diberikan untuk jenis dokumen hukum ini.²⁶

Dalam hal pertunangan, kesepakatan adalah satu-satunya sumber daya yang paling penting. Perikatan, menurut Subekti, didefinisikan sebagai “hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak yang menurutnya satu pihak berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, dan pihak lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu untuk mempertahankan hubungan hukum. Keadaan lain yang termasuk dalam lingkup nama hukum juga dapat menimbulkan perikatan. Oleh karena itu, ada perikatan yang merupakan produk dari "perjanjian" dan ada perikatan yang merupakan produk dari "hukum". yang lahir dari undang-undang dapat dibagi lagi menjadi dua kategori: perikatan yang lahir karena undang-undang saja (Pasal 1352 KUHPerdata), dan perikatan yang lahir dari undang-undang sebagai akibat dari

²⁶Salim MS, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta : Sinar Grafika, 2008. hal. 27

tindakan seseorang. Akibat perbuatan orang lain dapat dibagi lagi menjadi dua, yaitu yang lahir dari perbuatan yang menurut hukum dan yang lahir dari perbuatan yang in violati. hukum (Pasal 1353 KUHPerdara).

Toestemming yang diterjemahkan sebagai kesepakatan, diartikan sebagai wilsovereenstemming, yang berarti “kesesuaian kehendak/kesepakatan”. Kesepakatan merupakan terjemahan dari oveereenkomst, sedangkan kesepakatan merupakan terjemahan dari toestemming. Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang didasarkan pada suatu perjanjian untuk menimbulkan akibat hukum, sehingga pendapat umum (communis opinio doctorum) mengatakan bahwa demikianlah perjanjian itu. Selain itu, sependapat dengan Sudikno, “Hubungan hukum yang dibuat antara dua pihak atau lebih atas dasar kesepakatan untuk menimbulkan akibat hukum dikenal sebagai kontrak.

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu keadaan dimana satu orang membuat janji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut R. Setiawan, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri satu sama lain atau mengikatkan diri satu sama lain dalam hubungannya dengan satu orang atau lebih.

Menurut pandangan dan pendapat yang dikemukakan di atas, maka perjanjian merupakan suatu komponen (sub system) dari hukum privat. [Rujukan?] Karena hukum kontrak merupakan komponen integral dari hukum perdata, gagasan hukum kontrak tersirat dalam pemahaman kita tentang hukum perdata (hukum privat). Meskipun studi ini terkadang membedakan antara perikatan dan perjanjian,

persamaan mendasar antara hukum kontrak dan hukum perikatan tetap sama. Hukum perjanjian pada dasarnya merupakan derivasi (turunan) dari hukum perikatan. Pada tataran normatif terdapat dalam KUHPerdara, namun pada tataran teoritis dapat dikatakan bahwa teori perjanjian merupakan hukum perikatan. Pada tataran teoritis dapat dikatakan bahwa teori perjanjian adalah hukum perikatan.

Perjanjian kerja merupakan kebutuhan mendasar yang harus mengambil peran kitab suci antara karyawan dan pihak yang mempekerjakan mereka dalam rangka menjalin hubungan kerja yang kondusif bagi keharmonisan dalam pelaksanaan kerja. Dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang terlibat. Definisi ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, Pasal 1601a KUHPerdara mendefinisikan “perjanjian kerja” sebagai “perjanjian dimana satu pihak, pekerja, mengikatkan dirinya atas perintah pihak lain, majikan untuk waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan upah.” [KUHP] “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana salah satu pihak, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya atas perintah pihak lain, majikan untuk suatu waktu. sangat penting bagi kedua pihak yang terlibat yaitu pekerja dan perusahaan pemberi kerja, kemudian proses pembuatan kontrak kerja.

H. Tujuan Mutasi

Setiap perusahaan dalam melakukan mutasi karyawan dan jabatan ini hal biasa, karena disamping untuk meningkatkan produksi juga untuk penyegaran dan bergiliran dalam kedudukannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

“Adapun tujuan dari mutasi diantaranya yaitu”. :

1. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari anggota staf.
2. Untuk mencapai keseimbangan antara tenaga kerja secara keseluruhan dan persyaratan khusus dari pekerjaan atau posisi.
3. Untuk memperluas atau memperdalam pemahaman karyawan tentang materi pelajaran.
4. Untuk mengurangi kemonotonan yang disebabkan oleh pekerjaannya.
5. Menawarkan insentif kepada karyawan, dengan harapan mereka akan termotivasi untuk bekerja menuju kemajuan karir yang lebih tinggi.
6. Pengenaan denda dan sanksi lainnya sebagai tanggapan atas pelanggaran yang telah dilakukan.
7. Untuk mengakui dan menghargai mereka atas prestasi yang telah mereka capai.
8. Sebagai alat motivasi untuk mendorong persaingan yang lebih terbuka di tempat kerja, sehingga etos kerja dapat meningkat.
9. Dalam rangka meningkatkan langkah-langkah keamanan.

10. Untuk memodifikasi tugas pekerjaan untuk mengakomodasi keadaan fisik karyawan saat ini.
11. untuk menengahi perbedaan pendapat yang muncul di antara rekan kerja.²⁷

Seleksi rekrutmen karyawan diadakan setiap kali perusahaan memiliki lebih banyak karyawan atau tenaga kerja daripada yang dibutuhkan. Tujuan dari seleksi ini adalah untuk memindahkan seorang karyawan ke departemen yang memang membutuhkan tenaga kerja. Dalam kebanyakan kasus, prosedur perekrutan dan seleksi dipecah menjadi beberapa langkah atau tahapan yang berbeda. Berikut ini adalah daftar langkah-langkah yang biasanya diambil dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi:

1. Tentukan posisi mana yang terbuka dan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan. Ketika seorang karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, ketika ada pekerjaan baru di perusahaan, ketika ada mutasi atau promosi ke posisi lain, ketika ada pekerjaan baru di perusahaan, ketika ada lini kerja baru di perusahaan, saat ada lini kerja baru di perusahaan, saat ada. Dengan menganalisis dinamika beberapa faktor tersebut dan membandingkannya dengan perencanaan sumber daya manusia

²⁷Fika Mufaizah, *Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Latihan Keuangan*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017, halaman. 120

yang telah disusun (jika apapun), akan dimungkinkan untuk menentukan posisi mana yang saat ini terbuka dan berapa banyak pekerja yang dibutuhkan untuk mengisinya.

2. Memperoleh informasi tentang pekerjaan yang tersedia dengan melakukan analisis pekerjaan. mengumpulkan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sehingga dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan persyaratan pekerjaan. Persyaratan untuk pekerjaan itu harus dikembangkan dengan cermat dan sangat jelas, sehingga tidak ada ambiguitas dalam aplikasi mereka di kemudian hari yang dapat menghambat proses yang akan datang.
3. Jika daftar persyaratan pekerjaan telah disusun, maka langkah selanjutnya adalah mencari tahu di mana kandidat yang ideal untuk posisi tersebut dapat ditemukan. Ada dua sumber potensial untuk kandidat: yang pertama dari dalam perusahaan, dan yang kedua dari luar perusahaan. Jika posisi tersebut diisi secara internal, perlu juga untuk mengetahui pekerja saat ini yang memenuhi syarat untuk promosi atau mutasi jika persyaratan kepegawaian di masa depan telah diantisipasi dan direncanakan. Jika kandidat yang ideal hanya dapat ditemukan di luar perusahaan, sangat penting untuk mempertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang paling efektif untuk mendapatkan kandidat tersebut.
4. Tentukan metode rekrutmen mana yang paling efektif untuk posisi tersebut. Iklan, referral karyawan, walk-in dan write-in, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perusahaan pencari kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain-lain hanyalah sebagian dari sekian banyak metode rekrutmen yang

tersedia bagi bisnis saat melakukan rekrutmen . Pilihan lain termasuk referensi karyawan, walk-in dan write-in. Dimungkinkan juga bagi bisnis untuk menggunakan lebih dari satu strategi, dengan keputusan mereka dipengaruhi oleh keadaan dan keadaan khusus yang ada pada saat itu.

5. Memanggil pelamar yang telah ditentukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Kumpulkan berkas lamaran mereka dan minta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk diproses lebih lanjut saat tahap seleksi tiba.
6. Menyaring/menyeleksi kandidat. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika:
 - a. pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan jabatan yang akan diisi memerlukan karakteristik fisik dan psikologis tertentu yang tidak dimiliki setiap orang;
 - b. ada lebih banyak kandidat yang tersedia daripada posisi yang harus diisi dalam lowongan saat ini.²⁸

Perusahaan memiliki beragam pilihan untuk dipilih dalam hal strategi dan metode pemilihan. Hal yang paling penting untuk diingat adalah bahwa setiap metode evaluasi kandidat mengukur serangkaian kualitas yang berbeda, dan sebagai hasilnya, ia menyediakan beragam informasi tentang pelamar. Pemilihan teknik atau metode sebagai prediktor dalam prosedur seleksi sangat tergantung pada sejumlah faktor, termasuk karakteristik pekerjaan, validitas dan keandalan metode, persentase

²⁸Rahmi, Agustina. *Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013, halaman. 65

kandidat yang dipilih, dan biaya mempekerjakan seorang teknik tertentu. Formulir lamaran, biodata, referensi dan rekomendasi, wawancara, tes kemampuan dan kepribadian, tes fisik/fisiologis, tes simulasi pekerjaan, dan assessment center adalah beberapa metode seleksi yang sering digunakan.

7. Membuat tawaran pekerjaan. Hal ini diperlukan untuk mempersiapkan tawaran pekerjaan setelah ditentukan bahwa prosedur seleksi telah diselesaikan secara memadai dan petugas rekrutmen telah mampu mengidentifikasi individu yang merupakan pelamar yang paling memenuhi syarat untuk posisi tertentu. Diantaranya adalah mempersiapkan perjanjian kerja atau yang dikenal dengan KKB, mengenalkan kandidat secara lebih detail tentang aturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan menentukan kapan kandidat akan mulai bekerja. Pada titik ini, hal terpenting yang dapat dilakukan petugas rekrutmen adalah menyiapkan kandidat cadangan jika kandidat pertama menolak tawaran pekerjaan atau terjadi sesuatu yang tidak terduga.

8. Mulai bekerja. Setelah seorang kandidat ditawarkan suatu posisi, proses rekrutmen tidak serta merta berhenti. Bahkan setelah dia dipekerjakan sebagai karyawan, dia masih akan membutuhkan bantuan agar dapat berfungsi pada kapasitas tertingginya untuk jangka waktu yang lama. Kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional, serta pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, wajib diberikan kepada karyawan terkait. Pada proses ini, petugas rekrutmen bertanggung jawab untuk melakukan review terhadap prosedur yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Langkah ini penting untuk

mengurangi risiko masalah yang berkembang setelah seorang karyawan dipekerjakan.

Mutasi adalah perubahan posisi, tempat, atau pekerjaan yang dapat terjadi baik secara horizontal maupun vertikal (melalui promosi atau demosi) dalam suatu organisasi. Dengan adanya mutasi, diharapkan dapat memberikan deskripsi pekerjaan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan perangkat kerja yang sesuai bagi karyawan yang terlibat sehingga mampu bekerja secara efisien dan efektif pada posisi tersebut. . Dan dalam proses pelaksanaan mutasi harus didasarkan pada evaluasi yang objektif serta prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Pemindahan tersebut tidak dapat dilaksanakan karena penilai memberikan nilai yang baik kepada karyawan yang dikenalnya atau kepada teman-temannya, juga tidak boleh karena penilai mempertimbangkan keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, ketika mengambil keputusan. Menimbang bahwa tujuan dari sistem mutasi adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memajukan karir dan mengembangkan potensinya.

I. Bentuk Perjanjian

Menurut Sutarno, sistem perjanjian yang digunakan di Indonesia terdiri dari beberapa jenis perjanjian yang berbeda. Kategori perjanjian berikut dapat dibedakan satu sama lain:

- A. Perjanjian timbal balik Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang dibuat dengan menempatkan hak dan kewajiban pada kedua belah pihak yang membuat perjanjian. Jenis kesepakatan ini disebut hubungan simbiosis. Misalnya, perjanjian jual beli yang dijelaskan dalam Pasal 1457 KUHPerdara, serta perjanjian sewa yang dijelaskan dalam Pasal 1548 KUHPerdara. Kedua belah pihak bertanggung jawab atas hak dan kewajiban yang dituangkan dalam perjanjian jual beli. Pembeli wajib melakukan pembayaran dan berhak menerima barang, sedangkan penjual berkewajiban menyerahkan barang yang dijual dan berhak menerima pembayaran atas barang tersebut.
- B. Suatu perjanjian dianggap sepihak ketika hanya satu pihak yang diwajibkan untuk memenuhi syarat-syarat perjanjian. Misalnya, perjanjian hibah. Dalam hal hibah khusus ini, orang yang memberikan hibah adalah satu-satunya yang diwajibkan untuk memenuhi suatu kewajiban, dan kewajiban itu adalah memberikan barang-barang yang dihibahkan; penerima hibah tidak diwajibkan untuk memenuhi kewajiban apapun. Penerima hibah tidak memiliki kewajiban apapun kepada orang yang memberikannya dan hanya diperbolehkan untuk menerima barang yang dihibahkan sebagai ganti rugi atas penerimaan hibah tersebut.
- C. Perjanjian bebas Menurut hukum, perjanjian bebas adalah setiap perjanjian di mana hanya salah satu pihak saja yang memperoleh keuntungan dari syarat-syarat perjanjian. Misalnya, Pasal 1666 dan 1740 KUHPerdara mengatur tentang hibah (schenking) dan peminjaman uang untuk keperluan pribadi.

- D. Perjanjian yang bersifat konsensual, nyata, dan formal Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang dianggap sah apabila telah terjadi kesepakatan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Jenis perjanjian lainnya termasuk dalam salah satu dari tiga kategori: formal, nyata, atau informal. Suatu perjanjian yang benar adalah suatu perjanjian yang tidak hanya mensyaratkan adanya perjanjian lain, tetapi juga menetapkan bahwa barang yang bersangkutan harus diserahkan. Misalnya, perjanjian titipan barang ditemukan dalam Pasal 1741 KUHPerdara, dan perjanjian meminjamkan uang ditemukan dalam Pasal 1754 KUH Perdata. Kedua pasal tersebut telah dicabut. Perjanjian formil adalah perjanjian yang tidak hanya mensyaratkan adanya perjanjian, tetapi undang-undang juga mewajibkan perjanjian itu dibuat dalam bentuk tertentu, secara tertulis, dengan akta yang dibuat oleh pejabat notaris atau PPAT. Jenis perjanjian ini dikenal sebagai perjanjian formal. Dalam hal jual beli tanah, misalnya, undang-undang mengatur bahwa akta jual beli harus dibuat dengan akta PPAT. Di sisi lain, perjanjian perkawinan dibuat dengan akta yang telah diaktakan.
- E. Perjanjian bernama atau perjanjian khusus adalah perjanjian yang telah diatur dengan ketentuan khusus dalam ketiga Buku KUHPerdara Bab V sampai Bab XVIII. Perjanjian bernama atau khusus meliputi perjanjian jual beli, sewa guna usaha, hibah, dan jenis perjanjian lainnya. Perjanjian tanpa nama adalah perjanjian yang belum diatur dengan ketentuan khusus. Perjanjian tanpa nama adalah perjanjian yang tidak diatur secara khusus oleh undang-undang dan oleh

karena itu tidak memiliki nama tertentu. Misalnya, perjanjian sewa, perjanjian agen dan distributor, dan syarat dan ketentuan perjanjian kredit.

Sedangkan menurut Achmad Busro.²⁹ Bahwa jenis perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara, adapun perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian timbal balik dan perjanjian sepihak Perjanjian yang bersifat timbal balik adalah yang berpotensi membebaskan kewajiban mendasar pada kedua pihak yang terlibat. Sebagai gambaran, kewajiban-kewajiban yang timbul dari perjanjian jual beli antara lain sebagai berikut: penjual mempunyai kewajiban utama untuk menyerahkan barang yang dijualnya, sedangkan di pihak lain pembeli berkewajiban membayar harga yang diperjanjikan. pada. Situasi di mana hanya satu pihak yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan perjanjian dikenal sebagai perjanjian sepihak. Misalnya, hanya salah satu pihak dalam perjanjian hibah yang diwajibkan untuk memenuhi kewajiban.
2. Perjanjian bebas dan perjanjian atas dasar hak untuk membebani perjanjian bebas, yaitu perjanjian yang memberikan keuntungan kepada salah satu pihak tanpa adanya imbalan dari pihak lain perjanjian bebas, yaitu perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak. suatu pihak tanpa imbalan apapun dari pihak lain Perjanjian yang didasarkan pada pembebanan hak adalah suatu perjanjian dimana prestasi pihak lain

²⁹Achmad Busro, *Hukum Perikatan*, Semarang : Penerbit Oetama, 2005, hal. 4.

mempunyai hubungan hukum antara prestasi dan kontra prestasi, walaupun kedudukannya tidak perlu sama. Ambil, misalnya, pencapaian kuda di satu sisi dan sepeda di sisi lain. Kedua hal tersebut merupakan contoh pencapaian. Oleh karena itu, prestasi dan kontra-prestasi inilah yang harus ditekankan di sini.

3. Suatu perjanjian yang bersifat formal dan berdasarkan kesepakatan bersama
Suatu perjanjian dianggap konsensual jika kedua belah pihak yang terlibat sepakat dengan syarat-syarat perjanjian. Sebagai gambaran, kedua belah pihak sepakat akan ada jual beli kambing. Untuk dapat terjadi suatu perjanjian yang sejati, terlebih dahulu harus ada suatu perjanjian, dan setelah itu benda yang bersangkutan harus diserahkan. Ambil contoh jual beli kambing sebagai ilustrasi: kedua transaksi tersebut memerlukan penyerahan, dan formalitas tambahan tetap harus diselesaikan. Suatu akta tertentu dibuat sebagai bagian dari perjanjian formal yang terkandung dalam perjanjian jual beli kambing tersebut di atas.
4. Perjanjian dengan nama, tanpa nama, dan campuran keduanya. Perjanjian bernama adalah perjanjian yang sudah mempunyai nama, seperti perjanjian yang diuraikan dalam buku III bab V sampai dengan XVIII KUHPerdara. Perjanjian tanpa nama tetap dianggap perjanjian. Ketentuan tersebut diatur dalam buku III KUHPerdara bab I sampai dengan IV yang merupakan ketentuan umum. Buku ini disebut sebagai Buku III KUHPerdara. Perjanjian campuran adalah perjanjian yang terdiri dari beberapa perjanjian yang

bernama serta kemungkinan adanya perjanjian yang tidak bernama. Perjanjian campuran disebut juga perjanjian gabungan.

5. Kontrak yang penting dan mengikat semua pihak Perjanjian yang berkaitan dengan pengalihan hak kebendaan dikenal sebagai perjanjian kebendaan. Di sisi lain, perjanjian wajib adalah perjanjian yang dapat mengakibatkan kewajiban yang dibebankan pada pihak-pihak yang terlibat, seperti dalam hal jual beli.
6. Perjanjian yang sifatnya istimewa
 - a. perjanjian liberatoir adalah perjanjian yang membebaskan kedua belah pihak dari kewajibannya. Pasal 1438 KUHPerdara, misalnya, yang mengatur tentang pembebasan utang, serta pasal-pasal yang mengikutinya (Pasal 1440 dan Pasal 1442 KUHPerdara).
 - b. Perjanjian mengenai pembuktian disebut juga dengan perjanjian pembuktian, adalah suatu perjanjian dimana para pihak sepakat untuk menentukan alat bukti yang berlaku bagi para pihak.
 - c. Perjanjian kebetulan, seperti dalam Pasal 1774, adalah perjanjian di mana pencapaian tujuan perjanjian bergantung pada terjadinya peristiwa yang tidak dijamin akan terjadi.
 - d. Perjanjian publik adalah perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa. Jenis perjanjian ini dikenal sebagai perjanjian publik. Sebagai

ilustrasi, terjadi kesepakatan antara dua siswa sehubungan dengan tugas rumah (service bond).

Abdulkadir Muhammad.³⁰ telah mengelompokkan perjanjian menjadi beberapa jenis perjanjian yaitu :

1. Perjanjian timbal balik dan perjanjian sepihak Suatu perjanjian dianggap bilateral jika memberikan hak dan kewajiban pada kedua pihak dalam kontrak. Mayoritas kegiatan yang berlangsung dalam kehidupan sosial merupakan contoh kesepakatan timbal balik. Kegiatan tersebut meliputi perjanjian jual beli, sewa guna usaha, kontrak bangunan, dan tukar menukar. Misalnya, perjanjian hibah adalah contoh perjanjian sepihak, yaitu perjanjian yang memberikan kewajiban kepada satu pihak sekaligus memberikan hak kepada pihak lain. Salah satu pihak bertanggung jawab untuk menyerahkan barang yang menjadi fokus perikatan, sedangkan pihak lain berhak untuk menguasai barang yang telah diserahkan tersebut. Kewajiban kinerja salah satu pihak atau hanya salah satu pihak diperlukan agar jenis perjanjian ini dianggap sah. Dalam kebanyakan kasus, prestasi diwujudkan dalam bentuk benda berwujud, yang dapat berupa bergerak atau tidak bergerak, atau benda tidak berwujud dalam bentuk hak, seperti hak untuk tinggal di tempat tinggal tertentu. Perbedaan ini mempunyai arti penting dalam praktek, khususnya dalam hal pemutusan perjanjian menurut pasal 1266 KUHPerdata. [KUHP] Pasal ini

³⁰Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009, hal. 89

menyatakan bahwa salah satu syarat adalah bahwa perjanjian harus diakhiri jika timbal balik. Kondisi ini termasuk dalam daftar kondisi.

2. Perjanjian bebas yang memberatkan dan perjanjian yang didasarkan pada hak tetapi merupakan perjanjian bebas Perjanjian bebas adalah perjanjian yang hanya memberikan keuntungan kepada salah satu pihak saja, seperti perjanjian pinjam pakai atau perjanjian hibah. Contoh perjanjian bebas termasuk perjanjian penggunaan pinjaman dan perjanjian hibah. Perjanjian yang didasarkan pada pembebanan hak adalah perjanjian di mana kinerja salah satu pihak selalu mendapat kontra prestasi dari pihak lain, dan terdapat hubungan hukum antara kedua prestasi tersebut. Jenis perjanjian ini hanya dapat ada ketika kedua belah pihak menyetujui ketentuan perjanjian. Kontra-prestasi dapat berupa kewajiban yang terutang oleh pihak ketiga; namun, hal itu juga dapat berupa keberhasilan penyelesaian kondisi potensial (hadiah). Sebagai ilustrasi, katakanlah A bersedia membayar B sejumlah uang dengan syarat B menyerahkan barang-barang tertentu kepada A. Perbedaan ini memiliki konsekuensi yang signifikan dalam hal hukum yang mengatur warisan serta perilaku yang merugikan kreditur (perhatikan Pasal 1341 KUHPerduta).

3. Perjanjian dengan dan tanpa penyebutan nama. Perjanjian yang diberi nama adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri-sendiri dan dikategorikan sebagai perjanjian khusus karena jumlahnya tertentu saja. Beberapa contoh perjanjian bernama termasuk membeli dan menjual, menyewakan, bertukar, dan polis asuransi. Perjanjian tanpa nama adalah perjanjian yang tidak memiliki nama tertentu dan tidak terbatas jumlahnya. Perjanjian tanpa nama dapat dibuat antara sejumlah pihak.

4. Kesepakatan-kesepakatan yang penting dan kesepakatan-kesepakatan yang diwajibkan. Perjanjian kebendaan (*zakelijke overeenkomst*, kontrak penyerahan) adalah perjanjian untuk mengalihkan hak milik dalam perjanjian jual beli. Pelaksanaan perjanjian wajib di sini diwakili oleh perjanjian materiil. Perjanjian yang menimbulkan perikatan disebut perjanjian wajib. Artinya sejak perjanjian itu dibuat, hak dan kewajiban para pihak telah ada. Pembeli memiliki hak hukum untuk bersikeras menerima barang, sedangkan penjual memiliki hak hukum untuk menagih pembayaran untuk mereka. Kewajiban membayar harga jatuh pada pembeli, sedangkan kewajiban menyerahkan barang ada pada penjual. Perbedaan ini penting karena memungkinkan seseorang untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh dalam perjanjian dengan menentukan sah atau tidaknya realisasi perjanjian dan penyerahannya.

5. Perjanjian konsensual dan perjanjian warisan. Suatu perjanjian dianggap konsensual ketika para pihak yang terlibat memiliki keinginan dan keinginan yang sama untuk melaksanakan ketentuan perjanjian. Perjanjian yang sebenarnya adalah perjanjian yang di samping perjanjian kehendak, harus juga ada penyerahan barang secara nyata, seperti dalam hal jual beli barang bergerak atau perjanjian tentang penggunaan titipan pinjaman. (Pasal 1694, 1740 dan 1754 KUHPerdata). Sesuai dengan sifat hukum adat, yang menyatakan bahwa untuk setiap perbuatan hukum (perjanjian) yang objeknya adalah objek tertentu, ada kesepakatan kehendak bersamaan ketika ada pengalihan hak, perjanjian nyata lebih berperan dalam hukum

adat. Ini adalah kasus meskipun fakta bahwa kesepakatan nyata selalu ada. Praktek ini dikenal sebagai "uang tunai dan uang tunai.

Perlu ditegaskan bahwa perjanjian terdiri dari beberapa jenis perjanjian, karena masyarakat dalam membuat perjanjian tersebut bertindak sesuai

J. Faktor-faktor Terjadinya Mutasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, pentingnya peran manusia dalam persaingan jangka pendek dan masa depan yang lebih jauh dalam agenda bisnis suatu organisasi. Mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis adalah manajer yang paling sukses. Karena itu, perusahaan akan menjadi lebih kompetitif. Peningkatan jumlah sumber daya manusia merupakan salah satu pendekatan untuk memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat berfungsi sebagai sumber keunggulan kompetitif.

Selain faktor lain seperti modal, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dari sebuah perusahaan. Aspek penting lainnya termasuk pemasaran dan teknologi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu peran yang dapat dimainkan (HRM). manajemen sumber daya sering juga disebut sebagai manajemen personalia. Menurut definisi penulis tentang manajemen personalia, manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi,

integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar suatu organisasi mencapai tujuannya. sasaran.

Tujuan pengembangan dan transfer adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual, serta memberikan deskripsi pekerjaan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan alat kerja yang sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara efisien. dan secara efektif dalam posisi di mana mereka telah dipekerjakan. semangat kerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka memberikan upaya terbaik mereka di tempat kerja dan mencapai hasil terbaik. Apapun alasannya, mutasi pegawai dianggap semakin penting sebagai akibat tuntutan pekerjaan atau jabatan, akibat kemajuan teknologi, dan akibat persaingan yang semakin ketat antar organisasi yang memiliki misi serupa.

Mutasi tentunya harus sesuai dengan skill dan kapabilitas yang dimilikinya. Mutasi ini berkaitan dengan proses penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang sesuai dengan pekerjaan yang perlu dilakukan. Suatu pekerjaan ditawarkan kepada seseorang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan tersebut. Salah menugaskan pekerja ke posisi yang tidak cocok untuk mereka akan menyebabkan hasil yang tidak menguntungkan. Dalam situasi ini, ketidaktepatan dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak pada rendahnya

prestasi kerja, tingginya tingkat pergantian karyawan, dan ketidakhadiran di pihak tenaga kerja.³¹

Oleh karena itu faktor-faktor terjadinya mutasi dalam suatu perusahaan antara lain adalah :

1. Transfer permintaan sendiri, juga dikenal sebagai transfer personel, adalah transfer yang dilakukan atas permintaan karyawan sendiri dan dengan persetujuan pimpinan organisasi. Permohonan diajukan oleh pegawai berupa presentasi alasan permohonan kepada pimpinan organisasi. Kesehatan, keluarga, dan bergaul dengan orang lain adalah beberapa alasannya.
2. Pengalihan tugas produktif, disebut juga “transfer produksi”, adalah mutasi yang terjadi akibat keinginan pimpinan perusahaan untuk mendongkrak produksi secara keseluruhan dengan menempatkan setiap pekerja pada posisi atau pekerjaan yang lebih sesuai dengan pekerjaannya. atau kumpulan kemampuannya. Keterampilan tersebut berasal dari hasil evaluasi kinerja pegawai, serta keterampilan, kemampuan, sikap, dan tingkat kedisiplinan pegawai.

BAB IV

³¹Moh. AgusTulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009, halaman. 2

**PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN
YANG DIMUTASI DI PT. RATNA SERUNI DESA SUNGAI ROTAN
KECAMATAN RENAH MENDALUH KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**

**A. Bentuk Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi
Dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh
Kabupaten Tanjung Jabung Barat.**

Para pihak dalam suatu perjanjian diharuskan untuk mencapai konsensus tentang semua aspek dari perjanjian bonus sebelum dapat mengikat secara hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan memang tidak mengatur secara khusus tentang tantiem. Padahal, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2016, gaji ke-14 bagi pejabat negara, pegawai negeri sipil, penerima manfaat pensiun, dan anggota TNI dan Polri sudah diatur. Terkait gaji ke-14, hal ini juga didukung oleh PP Nomor 24 Tahun 2017 yang dirilis pada tahun 2017.

Sementara itu, peraturan mengenai gaji ke-14 tidak berlaku bagi perusahaan baik swasta maupun yang berlokasi di luar Amerika Serikat. Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dimaksud dalam peraturan yang mengatur tentang upah atau gaji tambahan. Terdapat ketentuan pemberian upah tambahan berupa Tunjangan Hari Raya baik dalam Permenaker maupun PP (THR). Mengenai

bonus, itu adalah pembayaran satu kali dari sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan, tetapi menerimanya secara sukarela. Sebaliknya, jika Perjanjian Kerja secara tegas menyebutkan Bonus, dan perusahaan tetap memilih untuk tidak memberikannya kepada pekerjanya, maka perusahaan akan melanggar hukum dan menanggung akibatnya.

Pengaturan tantiem tahunan tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang disahkan pada tahun 2003. Sedangkan menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/ 1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Bukan Upah, bonus dianggap sebagai bagian dari komponen non-upah. Berikut ini adalah contoh komponen yang biasanya termasuk dalam pendapatan non-upah:

1. Fasilitas adalah suatu bentuk kenikmatan, baik berwujud maupun barang, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk alasan khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Termasuk hal-hal seperti fasilitas kendaraan (penjemputan untuk pekerja atau orang lain), makan gratis, fasilitas ibadah, penitipan bayi, koperasi, dan kantin, antara lain yang sejenis.

2. Bonus adalah pembayaran yang diterima seorang karyawan yang tidak dianggap sebagai bagian dari upah tetapnya melainkan merupakan pembayaran yang berasal dari keuntungan perusahaan dan diberikan kepada karyawan baik karena karyawan tersebut menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari biasanya.

target produksi atau karena peningkatan produktivitas. Dalam kebanyakan kasus, jumlah distribusi bonus ditentukan oleh kesepakatan antara para pihak.

3. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian manfaat lainnya yang mungkin berlaku.

Bentuk pemberian bonus kepada karyawan di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan, Kecamatan Renah Mendaluh, Kabupaten Tanjung Jabung Barat berupa temuan-temuan penelitian yang dilakukan di lapangan itu.

1. Bonus Diberikan Bagi Karyawan Yang Dimutasi Kenaikan Jabatan

Karena penghargaan kenaikan pangkat oleh seorang pemimpin atau atasan erat kaitannya dengan keberhasilan individu, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuannya, maka seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan atas pekerjaan yang baik yang bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan pangkat. . Setiap pekerja bertanggung jawab atas posisinya dalam hal melaksanakan tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Tujuan promosi pegawai dalam suatu organisasi kerja adalah untuk memberikan insentif kepada pekerja untuk meningkatkan hasil kinerjanya agar dapat naik pangkat dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan yang dimutasi jabatan Febri Zuhlin Ananda Eka Putra mengatakan bahwa :

“Saya diangkat jabatan dari karyawan biasa menjadi Kepala Bagian Timbangan, karena saya dinilai oleh perusahaan mempunyai prestasi yang baik menurut penilaian pimpinan, saya bekerja di sini sudah hampir 7 tahun sampai sekarang tidak melakukan hal-hal yang negatif dan saya

bekerja apa adanya sesuai dengan tugas dan bidang yang diberikan oleh pihak perusahaan.³²

Hasil wawancara dengan Bagian Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh mengatakan bahwa :

“Karyawan merupakan penghasil pekerjaan bagi perusahaan, artinya setiap pekerjaan di perusahaan selalu dilakukan oleh karyawan. Akibatnya, kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan sangat signifikan dan dominan bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan. Karena unsur manusia yang melakukan pekerjaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan, maka sangat penting bagi pekerja untuk menerima kompensasi yang sesuai dengan peran dan kehidupan mereka”.³³

Lebih lanjut di tegaskan pihak PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh mengatakan bahwa :

“Penting untuk memberikan perawatan yang tepat bagi karyawan untuk memastikan bahwa mereka terus bangga dengan pekerjaan mereka. Para pemimpin perusahaan berkewajiban untuk memperlakukan karyawannya dengan hormat dan memandang mereka sebagai manusia yang memiliki kebutuhan material dan non-materi. Mereka juga dituntut untuk mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga karyawannya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan”.³⁴

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh pihak Perusahaan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh yang mengatakan bahwa :

“Sangat penting bagi perusahaan dan karyawan untuk memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan. Perusahaan akan memiliki pekerja yang mau berusaha dan melakukan pekerjaan dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan pekerja akan memiliki kesan

³²Febri Zuhlin Ananda Eka Putra, *Karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*, wawancara pada tanggal, 10 Juli 2022.

³³Sunardi, *Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

³⁴Sunardi, *Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

*bahwa kompensasi yang mereka terima merupakan ungkapan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karena hubungan ini, kelangsungan hidup dan kemakmuran perusahaan akan tergantung pada hubungan ini”.*³⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa kenaikan jabatan oleh Karyawan tentu saja sudah melalui proses yang panjang, perusahaan memberikan kompensasi dan penghargaan bagi karyawan yang memang benar-benar berprestasi.

2. Bonus Bagi Yang Prestasi/Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, visi dan misi budaya kerja, sistem komunikasi, pelatihan, pengembangan diri, , promosi, dan bonus. Dalam hal meningkatkan kinerja tenaga kerja, sistem komunikasi adalah salah satu faktor terpenting. Pengetahuan bahwa ada peluang untuk kemajuan dalam perusahaan yang tersedia bagi karyawan, sebagai hasilnya, akan menginspirasi karyawan tersebut untuk mau memotivasi diri mereka sendiri.

Kinerja atau kinerja seorang pegawai pada hakikatnya merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan, seperti standar, target atau target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja atau kinerja

³⁵Sunardi, *Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh* Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

seorang karyawan diukur terhadap kemungkinan-kemungkinan tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu disesuaikan dengan peran atau tugas yang dimainkan individu tersebut dalam suatu perusahaan selama periode waktu tertentu; penyesuaian ini dikaitkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Kinerja didefinisikan sebagai perbandingan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan standar tertentu yang telah ditetapkan.

Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat tidak hanya sebagai sarana untuk meningkatkan pendapatan seseorang, tetapi juga sebagai imbalan atas kemampuan seseorang yang berkembang. Artinya, di masa yang akan datang, seseorang akan diberikan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan sekaligus meningkatkan rasa kepuasan batinnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Karyawan Bidang Kepagawaian PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Sumarno yang mengatakan bahwa :

“Seorang pekerja dikatakan telah dipromosikan ketika mereka diberi tanggung jawab tambahan, tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi, dan kenaikan gaji mereka di posisi baru mereka. Bonus sebesar Rp. 5.000.000 akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan setiap kali karyawan tersebut menerima promosi atau mutasi di lingkungan kerjanya (Lima Juta Rupiah)”.³⁶

³⁶Sumarno, *Bidang Kepagawaian PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*, wawancara tanggal 10 mJuli n2022.

Ada keterkaitan antara kinerja dan promosi karena promosi memegang peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi impian dan tujuan yang selalu diharapkan. Tujuan dari promosi adalah untuk memberikan karyawan rasa kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Promosi memiliki hubungan dengan kinerja karena promosi memegang peranan penting bagi setiap karyawan. Setiap pekerja di perusahaan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi, dengan harapan jika mereka melakukannya, mereka akan dihargai dengan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Hal senada dikemukakan oleh Bapak Sunardi Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh yang mengatakan bahwa :

“Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada pekerja yang berkompeten yang tingkat produksinya melebihi norma untuk memberikan penghargaan atas usahanya. Pemberian bonus berfungsi sebagai insentif dan merupakan salah satu komponen dari pendekatan yang membuat penggunaan pekerja lebih efisien. Namun, agar faktor manusia dapat berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan bisnis mereka untuk mencapai tujuan bersama, mereka perlu dimotivasi sedemikian rupa dengan mempertimbangkan fakta bahwa setiap individu memiliki keinginan dan kebutuhan yang unik.”³⁷

³⁷Sunardi, Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

Evaluasi kinerja pegawai dilakukan oleh suatu organisasi untuk memperoleh informasi mengenai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dari segi kualitas dan kuantitas, serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan beserta kemampuan, keahlian, dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Besarnya nilai yang diberikan seorang karyawan kepada majikannya berbanding lurus dengan kinerjanya, yang diukur dari segi kuantitas keluaran, kualitas keluaran, periode keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kemudian hasil wawancara dengan pihak PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh yang mengatakan bahwa :

“Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu yang kami nilai kepada karyawan yang mempunyai prestasi dan kinerja yang bauik, sehingga dapat dilakukan mutasi jabatan sesuai dengan bidangnya.”³⁸

Kemudian ada tiga bentuk dalam penilaian prestasi kerja karyawan antara lain adalah. **Pertama**, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah

³⁸Sunardi, *Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

yang dihasilkannya itu. **Kedua**, apa bila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. **Ketiga**, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya jika seseorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

Setiap karyawan yang melaksanakan kinerja yang baik dan memberikan peningkatan produksinya terhadap perusahaan, tentu pihak perusahaan akan memberikan bonus dan dimutasi ke tingkat cabang atau ke kantor pusat yang tentu saja peluang karir lebih menjadikan, seperti dari karyawan biasa menjadi Kepala timbangan pabrik, menjadi Ketua Satpam, Kepala Tata Usaha dan Asistem Kebun. Pihak perusahaan tentu akan menilai dan memberikan penghargaan apabila pihak karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang lebih baik dan lebih meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan, sehingga diharapkan semua karyawan secara individu dapat memperhatikan kinerjanya.

B. Kendala-kendala Dalam Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi Dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, tidak semuanya berjalan lancar, dan salah satu hal yang bisa salah adalah kendala yang ditemui di lapangan. Perjanjian ini telah disepakati oleh kedua belah pihak. Antara karyawan dan perusahaan, ada beberapa hambatan yang terkadang muncul, meskipun tidak terlalu signifikan. Ini termasuk yang berikut:

1. Penundaan Waktu Pemberian Bonus

Selain itu, pembayaran bonus dapat dilakukan bergantung pada pemenuhan persyaratan tertentu. Ambil, misalnya, omset tahunan perusahaan, jumlah pelanggan yang diperoleh, atau nilai saham perusahaan saat ini. Dalam pengertian ini, pembayaran bonus berfungsi sebagai insentif bagi karyawan, mendorong mereka untuk termotivasi mencari keuntungan bagi keberhasilan ekonomi perusahaan.

Menjelang akhir tahun, biasanya karyawan menunggu tunjangan atau bonus tahunan yang akan memberi mereka penghasilan tambahan. Merupakan kebijakan perusahaan untuk memberikan bonus dan tunjangan tahunan kepada pekerjanya dalam upaya untuk meningkatkan moral dan hasil kerja mereka. Sebagai hasilnya, kami mengantisipasi bahwa hal itu akan menghasilkan sistem perburuhan yang lebih baik.

Apakah seorang karyawan menerima bonus tahunan yang lebih besar sebagai hasil dari kinerja mereka sendiri atau keberhasilan perusahaan biasanya merupakan fungsi dari kedua faktor tersebut. Ada beberapa perusahaan yang menuliskan aturan pembagian bonus ke dalam kontrak bagi perusahaan.

Tingkat persaingan yang ada antara satu organisasi dengan organisasi lainnya saat ini semakin meningkat, sehingga setiap organisasi dipaksa untuk melakukan perubahan dalam diri mereka sendiri untuk meningkatkan kinerja dan tetap kompetitif. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Ini dapat dicapai dengan terlibat dalam perencanaan yang tepat dan efektif untuk sumber daya manusia, yang memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut memiliki keterampilan yang sesuai untuk industri tempat mereka bekerja. Proses mutasi merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam mengembangkan SDM yang profesional. Strategi pengembangan meliputi penggunaan mutasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Domes Aji Setio Budi Utomo mengatakan bahwa :

*“Saya di mutasi jabatan dari Karyawan biasa dan diangkat ke Bagian Kepala Scurity sesuai dengan perjanjian mendapat Bonus Rp. 5.000.000 (lima juta), namun dalam kenyataannya bonus itu diberikan penundaan, sehingga saya berharap bahwa pemberian bonus dapat diberikan berbarengan dengan setelah pengangkatan dan mutasi tersebut”.*³⁹

³⁹Domes Aji Setio Budi Utomo, *Karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*, Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

Ditegaskan Kembali oleh saudara Domes Aji Setio Budi Utomo mengatakan bahwa :

*“Bonus yang dijanjikan pihak perusahaan sebesar Rp. 5.000.000 itu tidak sesuai dengan kenyataan, bahwasannya yang di terima oleh saya hanya sekitar Rp. 3.500.000, itu yang saya keluhkan dengan pihak perusahaan”.*⁴⁰

Oleh karena itu, pengembangan dan transfer dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual, serta untuk memberikan deskripsi pekerjaan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan perangkat kerja yang sesuai dengan karyawan yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif. efektif pada posisi tersebut. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada posisi tersebut. semangat kerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka memberikan upaya terbaik mereka di tempat kerja dan mencapai hasil terbaik.

Oleh karena itu, alasan mengapa perpindahan karyawan antar perusahaan dirasakan semakin penting adalah karena tuntutan yang ditempatkan pada pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antar organisasi yang sebanding. Mutasi tentunya harus sesuai dengan skill dan kapabilitas yang dimilikinya.

⁴⁰ Domes Aji Setio Budi Utomo, *Karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*, Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022

Mutasi ini berkaitan dengan proses penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang sesuai dengan pekerjaan yang perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rahmat Agil yang mengatakan bahwa :

“Setiap pekerja ditugaskan pekerjaan yang paling sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan minat mereka dalam kaitannya dengan kebutuhan organisasi dan pekerjaan tertentu. Salah menugaskan pekerja ke posisi yang tidak cocok untuk mereka akan menyebabkan hasil yang tidak menguntungkan. Dalam situasi ini, ketidaktepatan dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak pada rendahnya prestasi kerja, tingginya tingkat pergantian karyawan, dan ketidakhadiran di pihak tenaga kerja.”⁴¹

Manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat membuat perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan bisnis. Sebaiknya SDM di perusahaan tetap statis dan bermoral rendah, seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang semuanya mampu membuat perusahaan bertekuk lutut. Jika sumber daya manusia di perusahaan memiliki moral, disiplin, loyalitas, dan produktivitas yang baik, maka perusahaan akan dapat hidup dan berkembang dengan baik. Sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki pekerja yang bekerja di bidang SDM karena perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa

⁴¹ Rahmat Agil, *Karyawan PT. Ratna Seruni Desa sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*, Wawancara Pada Tanggal 10 Juli 2022.

manusia dalam salah satu komponennya. Fungsi masing-masing dan setiap pekerja dalam organisasi Setiap pekerja dalam organisasi memiliki potensi untuk menjadi yang paling berharga bagi organisasi asalkan mereka dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan dan diberi kesempatan untuk melakukannya.

2. Terjadi Pengurangan Jumlah Bonus

Pengurangan berbagai bonus ini juga menjadi permasalahan tersendiri kepada seluruh karyawan di lingkungan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh selalu memberikan manfaat kepada perusahaannya, namun banyak tidak sesuai dengan perjanjian. Berdasarkan surat perjanjian yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan adalah :

“Ayat 1. Pihak Kedua menyatakan kesediaannya untuk mematuhi serta mentaati seluruh peraturan tata tertib perusahaan yang telah ditetapkan Pihak Pertama”.

“Ayat 2. Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut di atas dapat mengakibatkan Pihak Kedua dijatuhi”. :

1. “Skorsing”.
2. “Pemutusan Hubungan Pekerjaan (PHK)”.
3. “Hukuman dalam bentuk lain dengan merujuk kepada Peraturan Pemerintah yang mengaturnya”.

Perjanjian ini menjadi pedoman bagi karyawan untuk melakukan protes kepada pihak perusahaan untuk hak-haknya sesuai dengan perjanjian, agar perjanjian itu dapat direalisasikan dan dilaksanakan sesuai dengan perjanjian, namun banyak yang tidak sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Pebri Zuhlin Ananda Eka Putra Kepala Timbang yang mengatakan bahwa :

*“Pada pengurangan bonus tersebut bahwa, pihak kami karyawan tidak menuntut, itu haknya perusahaan hanya saja kami pihak tidak memprotes yang merasa takut nanti tambah di pecat dari pekerjaannya tambah susah kami, yang penting gaji pokok tidak ada pengurangan, karena mencari pekerjaan susah saat ini, yang saya pribadi tetap bekerja di perusahaan ini”.*⁴²

Hal senada dikemukakan oleh salah seorang karyawan Bapak Sabar Wiro Siregar Kepala Tata Usaha yang mengatakan bahwa :

*“Pengurangan bonus bagi saya tidak masalah, mungkin saja kondisi keuangan yang menurun, karena yang penting saya tetap bekerja di perusahaan ini, tujuannya adalah untuk memperoleh uang guna untuk memenuhi keperluan hidup, untuk istri dan anak-anak mengingat untuk mendapat pekerjaan saat ini sangat sulit.”*⁴³

Berdasarkan wawancara yang telah disampaikan sebelumnya, dapat ditekankan pentingnya pemberian bonus kepada karyawan guna meningkatkan produksi dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan permasalahan dan kendala yang ril diperusahaan dalam pemberian bonus kepada karyawan yang dimutasikan untuk kenaikan jabatan adalah yang *pertama* pihak perusahaan terjadinya devisa keuangan perusahaan sehingga pemberian bonus ditunda dan perusahaan tetap memberikan bonus

⁴²Febri Zuhlin Ananda Eka Putra, *Karyawan PT. Ratna Seruni*, Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

⁴³Sabar Wiro Siregar, *Karyawan PT. Ratna Seruni*, Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

tersebut, yang *kedua* pihak pimpinan yang kurang transparan dalam masalah bonus tersebut, sehingga disisi lain karyawan yang mutasi untuk kenaikan jabatan merasa kecewa. Yang *ketiga*, pihak perusahaan kurang komitmen terhadap masalah pemberian bonus tersebut.

C. Penyelesaian Masalah Perjanjian Pemberian Bonus Antara Karyawan yang Dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Karena bonus biasanya dikurangkan dari laba bersih yang diperoleh perusahaan, bonus tidak didistribusikan secara konsisten. Bonus adalah pemberian penghasilan tambahan bagi karyawan dan biasanya hanya diberikan setahun sekali, dengan ketentuan bonus hanya dapat diberikan jika perusahaan memperoleh keuntungan selama tahun buku yang lalu. Perbedaan besaran bonus tidak dilakukan di tingkat bawah karena sistem penilaian prestasi kerja tidak serta merta menjamin objektivitas di tingkat bawah, yang dapat menimbulkan perselisihan. merata kepada seluruh karyawan berarti besarnya bonus harus dikaitkan dengan pencapaian kinerja individu.

1. Posisi/jabatan

Bentuk dan kriteria pemberian bonus di berbagai perusahaan berbeda-beda, pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan serta misi pengusaha dalam mengelola perusahaan, namun secara umum kriteria pemberian bonus dihitung berdasarkan pada tingkat jabatan seorang karyawan di

perusahaan, urgensi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas juga menjadi tolak ukur bagi perusahaan. Tujuan pemberian bonus adalah agar bentuk dan kriteria pemberian bonus di berbagai perusahaan berbeda. Pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semua komitmennya mengenai pembagian bonus yang diminta oleh karyawan dan kesepakatan yang telah dibuat.

3. Masa kerja

Masa kerja mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja untuk sebuah organisasi; akibatnya, semakin lama seorang karyawan dipekerjakan oleh suatu organisasi, semakin banyak manfaat yang akan mereka terima dari organisasi itu.

3. Pencapaian Target

Ketika suatu target belum pernah tercapai sebelumnya, maka bonus diberikan oleh perusahaan karena pencapaian target perusahaan berupa keuntungan perusahaan atau kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian telah ditentukan, bahwa besaran bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sejauh mana karyawan di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh meningkatkan performanya. Pernyataan yang dibuat oleh anggota staf pemasaran dalam menanggapi pertanyaan wawancara yang sesuai dengan indikator yaitu posisi, lama kerja, dan pencapaian tujuan memberikan bukti fakta ini.

Tujuan utama dari bonus adalah untuk menanamkan rasa tanggung jawab pada pekerja sekaligus menjadi insentif bagi mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka. Perbedaan gaji dapat dikaitkan dengan kinerja kerja superior penerima. Berdasarkan temuan penelitian, sudah menjadi rahasia umum bahwa jumlah total bonus kinerja karyawan untuk setiap periode berpotensi meningkatkan tujuan awal yang telah ditetapkan. Besaran bonus juga dapat ditentukan oleh kinerja karyawan pemasaran dalam proses penetapan strategi ke depan, yang merupakan target yang ditetapkan oleh PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh pada setiap akhir periode.

Hal tersebut berdampak sangat positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target per periode, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam bekerja, cepat melaksanakan target yang diberikan perusahaan, dan dapat mendorong semangat kerja karyawan. Besarnya bonus yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja pegawai. Suatu perusahaan akan memberikan fasilitas dan fasilitas dalam rangka mendukung pencapaian target perusahaan, yang akan meningkatkan efektifitas usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh telah memberikan fasilitas seperti yang disampaikan oleh Bapak Sunardi selaku manager di PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh dan pernyataan dari karyawan pemasaran. Koperasi memberikan fasilitas dan kemudahan kepada karyawan pemasaran, antara

lain sistem yang tidak lagi manual, peralatan kantor, sudah memanfaatkan brosur, serta media online, serta kendaraan operasional bagi karyawan.

Berkenaan dengan permasalahan pemberian bonus yang menimbulkan masalah, maka proses penyelesaian masalah dilakukan secara musyawarah secara kekeluargaan dan tanpa melalui proses hukum.

Tujuan pemecahan masalah melalui diskusi tidak berhasil dicapai. Warga akhirnya mencapai kesepakatan bahwa pemungutan suara adalah cara terbaik untuk menyelesaikan masalah. Setiap warga negara memiliki kemampuan untuk memilih satu, dua, atau ketiga opsi yang tersedia. Diputuskan bahwa opsi yang menerima suara terbanyak akan menjadi kompromi terbaik untuk menemukan solusi atas masalah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan melalui bagian Est Maneger yang mengatakan bahwa:

“Konflik adalah produk sampingan dari segala bentuk social, namun harus diselesaikan agar kegiatan tersebut di dalam perusahaan tidak ada kendala. Supaya berhasil menyelesaikan konflik perlu terlibat semacam interaksi. Proses penyesuaian dapat diselesaikan tanpa menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak yang terlibat”.⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mirwan karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh yang mengatakan bahwa :

“Masalah konflik bonus yang terjadi di pihak perusahaan dengan karyawan, maka kami tidak menuntut secara hukum dan semua itu diselesaikan dengan

⁴⁴Sunardi, *Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh*. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

*musyawarah, akan tetapi pihak perusahaan akan berupaya untuk memperbaiki kinerja masalah pemberian bonus kepada karyawan yang selama ini mengalami penundaan dan pengurangan”.*⁴⁵

Hal senada dikemukakan oleh pihak perusahaan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh yang mengatakan bahwa :

*“”Bahwa benar dalam penyelesaian masalah bonus karyawan, kamu menempuh jalan musyawarah dan damai, tidak melakan demo dan protes di luar perusahaan, namun kami pihak perusahaan memanggil, para karyawan yang bermasalah dan duduk bersama untuk mencarø solusi, agar permasalahan ini tidak menjadi masalah yang menimbulkan konflik yang mlebih besar.*⁴⁶

Tindakan pemikiran yang disengaja sangat mendarah daging dalam budaya masyarakat Indonesia. Tinggal di negara yang dihuni oleh orang-orang dengan latar belakang yang berbeda dalam hal etnis, budaya, ras, dan agama dapat membuat sulit untuk mencapai pemahaman dengan individu lain yang bermanfaat bagi Anda berdua. Musyawarah diperlukan tidak hanya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tetapi juga dalam skala yang lebih kecil, misalnya dalam kehidupan rumah tangga. Kegiatan yang melibatkan musyawarah berperan penting dalam upaya pemecahan masalah, terutama masalah yang melibatkan banyak karyawan. Ada banyak hasil positif yang dapat dihasilkan dari pemikiran yang disengaja dalam konteks perusahaan. Dapat dikatakan bahwa musyawarah memberikan solusi

⁴⁵Mirwan, Karyawan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

⁴⁶Sunardi, Est Manager PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan Kecamatan Renah Mendaluh. Wawancara Tanggal, 10 Juli 2022.

kompromi terhadap banyak perbedaan pandangan yang dianut oleh anggota masyarakat.

Masalah-masalah yang dapat diselesaikan secara adil dan menyangkut hak-hak karyawan dan kebutuhan masyarakat dapat diselesaikan melalui musyawarah. Tidak mungkin memisahkan manfaat musyawarah dari hasil musyawarah, baik berupa mufakat atau hasil tercapainya kesepakatan antara semua pihak yang terlibat. Manfaat musyawarah mulai dari menyatukan orang-orang yang berbeda pendapat, menumbuhkan rasa kebersamaan, memberikan pelatihan dalam mengungkapkan pendapat, dan pada akhirnya sampai pada kebenaran. Ketika kita berunding dengan tujuan mencapai konsensus, kita akan dengan cepat menyelesaikan masalah. Hasil utama dari pertimbangan dan diskusi yang bijaksana adalah konsensus.

Pada hakikatnya musyawarah dilakukan dengan cara mengumpulkan bersama sejumlah individu yang secara individu memiliki berbagai pandangan atau gagasan. Setelah itu, musyawarah yang bijaksana dilakukan dengan tujuan akhir menghasilkan sesuatu yang bermanfaat yang melayani kepentingan bersama. Oleh karena itu, mengadakan musyawarah dilakukan dengan maksud untuk mencapai kesepakatan atau kesepakatan antara pihak-pihak yang berbeda pandangan.

Sesuai dengan kendala-kendala yang timbul di perusahaan dalam pemberian bonus kepada karyawan yang dimutasikan untuk kenaikan jabatan, maka upaya yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan adalah :

1. Pihak perusahaan harus memperhatikan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian bahwa karyawan yang dimutasi kenaikan jabatan diberikan bonus, sekalipun perusahaan mengalami defisit keuangan sehingga pemberian bonus tetap diberikan dengan cara apapun perusahaan harus menepati janjinya.
2. Pihak pimpinan harus lebih transparan dalam masalah bonus tersebut, sehingga jangan sampai karyawan yang mutasi untuk kenaikan jabatan tidak kecewa sesuai dengan perjanjian tersebut.
3. Kedepannya perusahaan kurang komitmen terhadap masalah pemberian bonus tersebut, sehingga tidak merugikan pihak karyawan, karena bonus tersebut juga menjadi harapan karyawan yang dimutasi untuk kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
4. Pihak perusahaan tetap memberikan bonus tersebut, walaupun terjadinya keterlambatan dalam pemberiannya, artinya permasalahan ini dapat diselesaikan secara kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pada pembahasan akhir ini dapat penulis tarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian tantiem bagi yang dialihkan ke promosi langsung, yang terdiri dari pembayaran pegawai berupa gaji, bonus, atau komisi, merupakan bentuk pertama dari perjanjian tantiem antara pegawai yang dimutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan, Kecamatan Renah Mendaluh, Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pemberian bonus tidak langsung, juga dikenal sebagai manfaat, mencakup semua pembayaran yang tidak termasuk dalam pemberian bonus langsung. Pembayaran ini dapat berupa liburan, berbagai jenis asuransi, dan layanan seperti penitipan anak atau pengasuhan keagamaan, antara lain. Karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih keras, menjadi lebih produktif, dan merasa lebih terpenuhi dengan menerima penghargaan non-moneter seperti pujian, penghargaan terhadap diri mereka sendiri, dan pengakuan yang pantas. Upah dan gaji hanyalah salah satu aspek dari apa yang dimaksud dengan istilah "kompensasi". Jika dibandingkan dengan bonus, upah atau gaji lebih menekankan pada remunerasi moneter, sedangkan bonus dapat mencakup remunerasi moneter dan non-moneter. Pemberian balas jasa, baik secara langsung dalam bentuk uang maupun tidak langsung dalam bentuk penghargaan, itulah yang kami maksudkan ketika berbicara tentang pemberian bonus.

2. Kesulitan Perjanjian Bonus Antara Karyawan Mutasi dengan PT. Ratna Seruni Desa Sungai Rotan, Kecamatan Renatgh Mendaluh, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dapat ditegaskan, pemberian bonus untuk meningkatkan produksi dengan mendorong pegawai untuk bekerja disiplin dan memiliki semangat yang lebih tinggi. baik dari segi efisiensi maupun efektifitas. Diharapkan para karyawan akan menuai banyak manfaat dengan adanya bonus dari perusahaan. Komponen non-upah ini, seperti menerima gaji yang lebih tinggi di akhir tahun, memberikan insentif kepada karyawan untuk melanjutkan pengembangan profesional mereka, berusaha untuk bekerja seefektif yang mereka mampu, dan tetap setia kepada perusahaan.
3. Penyelesaian masalah bonus Dalam hal bonus yang menimbulkan masalah, proses penyelesaian masalah dilakukan dalam bentuk musyawarah yang bersahabat dan tidak melibatkan proses hukum. Tujuan pemecahan masalah melalui diskusi tidak berhasil dicapai. Warga akhirnya mencapai kesepakatan bahwa pemungutan suara adalah cara terbaik untuk menyelesaikan masalah. Setiap warga negara memiliki kemampuan untuk memilih satu, dua, atau ketiga opsi yang tersedia. Diputuskan bahwa opsi yang menerima suara terbanyak akan menjadi kompromi terbaik untuk menemukan solusi atas masalah tersebut.

B. Saran.

Sebagai bahan masukan dalam penulis skripsi ini, maka ada beberapa saran yang dapat penulis kemukakan diantaranya adalah :

1. Telah dibuktikan bahwa tingkat gaji dan upah yang diterima seorang karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan. Karyawan seharusnya menerima gaji dan upah sebagai bentuk penyemangat dalam pekerjaannya; akibatnya, karyawan didorong untuk meningkatkan motivasinya, terutama motivasi untuk mendapatkan gaji dan upah yang lebih baik dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hati-hati.
2. Hasil kinerja karyawan harus diperhitungkan dalam menentukan gaji, upah, dan pembayaran bonus yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan menyalurkan kenaikan gaji dan upah dengan kenaikan harga, mengurangi dampak signifikan kenaikan harga terhadap pekerja dengan mengurangi take-home pay mereka.
3. Sebaiknya perusahaan selain memberikan gaji, upah, dan bonus, memberikan penghargaan berupa pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi karyawan lainnya. Penghargaan ini harus diberikan untuk:
4. Perusahaan lebih menekankan pada jumlah gaji dan upah yang diberikan kepada anggota stafnya. Jika ternyata perusahaan tidak mampu memberikan gaji dan upah yang lebih baik kepada karyawan, adalah kepentingan terbaik semua orang jika perusahaan transparan tentang manfaat yang diperolehnya dan tersedia bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja mengetahui sejauh mana majikan

mereka mampu membayar gaji dan upah mereka pada saat ini. Manajemen perusahaan terbuka untuk menerima umpan balik dan rekomendasi dari pekerja tentang bagaimana meningkatkan gaji dan tunjangan yang mereka terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Citra Aditya Bakti, 2003.
- Adryan, *Pelaksanaan Mutasi Bagi Perusahaan*, Jakarta : Penerbit Rinika Cipta, cetakan Ke-II, 2013,
- Anogara, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja*, Jakarta : Penerbit Bina Aksara, cetakan yang ke-II, 2009
- Fika Mufaizah, *Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Sunan Kalijaga Yogyakarta : Penerbit Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2007
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Penerbit Sinar Grafika, Cet ke-4, 2014
- Hasibuan Malayu, *Peningkatan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Alumni, 2011
- Lexy J Moeleong, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Penerbit Renika Cipta, 2010
- Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, Bandung : Penerbit Alumni, 2013
- Ngalim Purwanto, *Pemberian Hadiah Bagi Yang Berprestasi*, Jakarta : Penerbit Rinjika Cipta, 2009
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Penerbit Intermasa, cetakan yangmKe-10, 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Penerbit UI Press, Jakarta, 2015
- Rifhi Siddiq, *Kamus Bahasa Indonesia*, Penerbit Pustaka Karya, Jakarta, Cetakan Ke-II, 2009

Ruhama Rara. *Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja Utara*. Universitas Hasanuddin, Makassar, 2017

Simamora, *Pengantar Ilmu Psichology Pegawai*, Jakarta : Penerbit Bima Pertama, Cetakan Ke-II, 2009

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Penerbit Alfabeta, 2016

Soerjono Soekamto, *Kamus Hukum*, Jakarta : Penerbit Cipta, cetakan Yang Ke-II, 2008

Sumber, *Dokumentasi Kantor Desa Sungai Rotan Kecamatan Reneh Mendalo Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, 2022.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta : Penerbit Rajawali Pers, Cetakan yang Ke-IV, 2008,

PERATURAN PERUNDANG-UNDANG

Undang-undang Dasar 1945 Sudan Amandemen

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hubungan kerja (PHK)

Peraturan Kementerian Dalam Negeri RI Nomor 55 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan.

INTERNET

<https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar> kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Diakses Tanggal, 22 Juli 2022.