

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Ponorogo selain dari *job desk* juga dilihat dari prestasi dan pengalaman kerja. Semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, maka akan berpengaruh pada posisi kerja mereka. Artinya, mereka akan direkomendasikan untuk naik jabatan, sehingga akan berpengaruh dalam kompensasi yang didapat. Adapun jenjang pendidikan tidak berpengaruh dalam penentuan kompensasi kepada para karyawan. Pasalnya setiap calon karyawan BMI bisa dari berbagai lini jenjang pendidikan.

2. Pengembangan sumber daya manusia perusahaan dengan cara pelatihan dan pendidikan (pengembangan keahlian) yaitu melalui pendidikan tambahan seputar pengetahuan mengenai perbankan syariah maupun ekonomi syariah. Semua karyawan Bank Muamalat Indonesia sebelum benar-benar menjalankan profesinya sebagai karyawan bank akan mendapatkan *training*, seminar, *workshop*, atau sejenisnya sebagai penunjang pengembangan *skill*-nya dibidang tersebut, tidak terkecuali di BMI KCP Ponorogo. Sehingga mereka para karyawan dari berbagai lini jenjang pendidikan akan disetarakan

pengetahuannya seputar perbankan maupun ekonomi syariah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut. Baik yang akan menduduki jabatan tertentu (saat kenaikan jabatan) maupun rekrutmen untuk mengisi posisi kerja yang kosong.

3. Dengan adanya Serikat Pejuang Muamalat (SPM), perusahaan telah menerapkan perserikatan buruh kepada para karyawan. Wadah bagi karyawan yang merasa mendapatkan ketidakadilan dengan sistem perusahaan maupun ketidaksejahteraan karyawan dalam memperoleh haknya dari perusahaan. SPM akan menjadi perantara untuk pengaduan dan penyelesaian persoalan yang terjadi pada karyawan tersebut yang masih menyangkut pekerjaannya di Bank Muamalat Indonesia.

4. Perusahaan menerapkan disiplin kerja (taat peraturan) kepada karyawan sudah tertulis semua dalam *ittifaq* Muamalat. Segala peraturan, hak dan kewajiban karyawan juga sudah tertulis disana. Bank Muamalat sangat menekankan disiplin kerja pada karyawannya, tidak terkecuali di BMI KCP Ponorogo. Kedisipinan diartikan sebagai apabila karyawan datang tepat waktu, mengerjakan tugasnya dengan baik, mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku. Kedisiplinan tersebut sudah tercantum dalam peraturan dalam *ittifaq* Muamalat. Sehingga karyawan tidak semena-mena dalam bertingkah laku dalam bekerja. Berlainan daripada itu, peraturan yang menyangkut disiplin kerja adalah mengenai cuti. Cuti sangat berpengaruh dalam performa kerja karyawan. Tidak seharusnya mereka bekerja tanpa diberikan waktu untuk istirahat. Jatah hari dalam cuti di Bank Muamalat sudah

diatur pula dalam peraturan. Seperti cuti tahunan (cuti wajib dan cuti sunnah) untuk semua karyawan, cuti melahirkan dan menyusui untuk karyawan perempuan. Namun sangat disayangkan, untuk cuti haid bagi perempuan belum mendapat kejelasan dari pihak Bank. Sudah menjadi bagian dari peraturan atau belum, masih simpang siur. Pasalnya, karyawan perempuan yang ada di BMI KCP Ponorogo tidak pernah mengambil jatah cuti ini.

5. Perusahaan mengambil sikap untuk pekerja yang melakukan kesalahan maupun pelanggaran dalam bekerja, tidak akan jauh dari disiplin kerja. Sebab, hampir seluruh kegiatan dalam BMI KCP Ponorogo mengandung makna *punishment* atau hukuman, baik kehadiran maupun performa kerja. Bagi karyawan yang melakukan *indiscipliner* (tidak disiplin) dalam bekerja akan mendapatkan *punishment*. Tingkatan hukuman yang ada di BMI KCP Ponorogo akan menyesuaikan dengan tingkatan kesalahan. Istilah *punishment* yang diberikan kepada karyawan adalah Surat Peringatan. Apabila kesalahan yang dilakukan oleh karyawan adalah kesalahan ringan (sesuai kriteria dalam peraturan yang berlaku dalam perusahaan), maka cukup dengan memberikan SP 1 maupun SP 2. Akan tetapi apabila tindak kesalahan yang dilakukan hingga merugikan bank/ perusahaan, maka bisa langsung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa tolerir.

Pembahasan mengenai pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dalam kajian gender perspektif islam ini tidak dapat disamaratakan kepada keseluruhan lembaga keuangan bank maupun non-bank. Sebab hal ini bersifat kasuitik,

sehingga tidak semua lembaga keuangan mengalami hal serupa. Selain itu, fenomena semacam ini bisa terus mengalami pembaharuan sesuai dengan realita di masyarakat.

B. Saran

1. Untuk BMI KCP Ponorogo

Diharapkan dalam pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dapat diberikan dengan adil tanpa menilik dari jenis kelamin. Karyawan laki-laki dan perempuan mendapatkan hak yang sama tanpa terkecuali. Serta pemenuhan hak dan kewajiban disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi bias gender.

2. Untuk Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya perbendaharaan kepustakaan IAIN Tulungagung khususnya pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dalam kajian gender perspektif islam.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi atau tolok ukur untuk penelitian berikutnya. Serta dapat digunakan peneliti selanjutnya untuk melakukan konsep penelitian yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda. Adapun kekurangan dari penelitian ini yaitu dalam penelitian ini masih mengutamakan kesetaraan gender dari segi karyawan pada satu lembaga keuangan saja. Hal ini belum bisa dipukulratakan kepada keseluruhan lembaga keuangan.