

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama setiap perusahaan/organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan usahanya. Karyawan dengan kinerja yang memuaskan merupakan *asset* perusahaan yang sangat berharga. Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang sangat bernilai, serta dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian penulis tentang proses *staffing* yang dilaksanakan di BMT Amanah Ummah mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Proses perencanaan SDM di BMT Amanah Ummah dilaksanakan sesuai dengan perkembangan, bila pada tahun tersebut perkembangan menunjukkan untuk pengadaan sumber daya manusia, maka pengurus akan merencanakan sumber daya manusia sesuai dengan kebijakan-kebijakan lembaga yang dihasilkan melalui rapat kerja pengurus dan dewan pengawas BMT Amanah Ummah. Biasanya dalam perencanaan sumber daya manusia pengurus mendapatkan usulan dari karyawan yang lebih mengerti kondisi lapangan sehingga dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia lebih terarah.

2. Proses rekrutmen yang dilakukan BMT Amanah Ummah diawali dengan menentukan lowongan pekerjaan yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja. Tahap berikutnya mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui sosialisasi dengan menggunakan media massa atau lembaga-lembaga yang menghasilkan tenaga kerja. Pengurus BMT juga melakukan mutasi karyawan yang bisa dipromosikan dan menduduki jabatan yang kosong. Dalam proses pelaksanaan rekrutmen, pengurus BMT memiliki persyaratan spesifikasi jabatan yang harus dimiliki calon pelamar tenaga kerja seperti: WNI, beragama Islam, usia, tidak pernah terlibat tindak pidana, tidak merokok, tingkat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, foto copy ijazah dilegalisir, foto copy KTP dan past foto pribadi. Proses rekrutmen yang dilakukan BMT Amanah Ummah Surabaya juga telah mengikuti Job spesifikasi dan yang telah disusun oleh pengurus, tetapi meskipun BMT adalah lembaga keuangan yang berbasis syariah, untuk persyaratan rekrutmen tidak dicantumkan untuk sumber daya manusianya harus dari latar belakang pendidikan yang berbasis syariah.
3. Proses seleksi yang dilakukan BMT Amanah Ummah Surabaya, yakni melalui tes khusus yang dilaksanakan oleh pengurus, seperti tes tulis intern dan tes psikotes dengan mendatangkan orang yang ahli dalam hal psikotes. BMT Amanah Ummah bekerja sama dengan lembaga Persona Prima yang bertempat di daerah Ngagel dalam melaksanakan psikotes. Setelah lulus tes tulis dan psikotes, diadakan wawancara atau interview

oleh pengurus, serta pemeriksaan referensi dan latar belakang pendidikan Relevan untuk jabatan yang akan dilaksanakan.

4. Pengurus BMT dalam menempatkan karyawan melihat dari kemampuan yang dimilikinya, latar belakang pendidikannya, dan pengalaman bekerja sebelumnya. Sebelum karyawan tersebut melaksanakan amanat atau tanggung jawab didivisinya yang baru, diadakan semacam orientasi atau proses sosialisasi. Masa orientasi diselenggarakan bersamaan dengan pelatihan, ini dilaksanakan agar mengembangkan kemampuan karyawan dan diharapkan akan menjaga stabilitas dari operasional kegiatan BMT Amanah Ummah Surabaya. Pelatihan bertujuan agar karyawan yang baru masuk mengerti tentang penerapan ekonomi syariah pada perbankan syariah.

B. Saran-saran

Karyawan merupakan *asset* penting bagi perusahaan untuk dapat menjalankan kegiatan-kegiatan demi kemajuan perusahaan bersangkutan. Dengan demikian, dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja perlu dilakukan dengan sangat hati-hati agar benar-benar didapat tenaga kerja berkualitas sesuai harapan perusahaan. Selain itu, perlu dukungan dari perusahaan terutama melalui program-program yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar semakin baik. Dan tidak hanya berada pada standar baik saja, tetapi dapat meningkat sampai standar memuaskan. Hal ini nantinya akan membantu perusahaan dalam meraih kemajuan

dimasa yang akan datang. Dari hasil yang didapat penulis dengan penelitian ini, maka penulis hanya dapat memberikan saran mengingat proses *staffing* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka terkait dengan SDM pengurus harus menyiapkan SDM yang handal, kompeten, kreatif dan mengerti prinsip-prinsip syariah karena pelaku perbankan syariah harus memahami dengan sungguh-sungguh terhadap prinsip-prinsip syariah. Dewan pengawas dan pengurus BMT lebih bersungguh-sungguh menjalankan BMT Amanah Ummah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, jangan mendirikan BMT hanya dari segi bisnisnya saja tetapi juga memikirkan kesejahteraan umat.

Perlu diadakan peninjauan ulang setiap tahunnya untuk penempatan ulang karyawan. Jadi karyawan yang dirasakan oleh pihak BMT memiliki prestasi kerja yang kurang di departemennya dapat ditinjau ulang untuk ditempatkan didepartemen lain yang lebih sesuai. Hal ini selain dapat menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap pihak BMT yang nantinya menimbulkan loyalitas dalam diri karyawan, juga dapat membantu pihak BMT untuk tidak mengeluarkan biaya lagi untuk proses *staffing* karyawan baru.

C. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak, karena masih banyak kekurangan dan kelemahan pada penelitian ini, adapun kekurangan dan kelemahan dari penelitian ini adalah keterbatasan waktu dan akses wawancara dengan informan yang kurang leluasa

karena informan tergolong orang yang sangat sibuk. Kendala lainnya dikarenakan informan yang kurang terbuka tentang informasi proses *staffing* yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti seharusnya memperhatikan obyek terlebih dahulu secara mendalam sebelum melakukan penelitian, agar didapatkan hasil penelitian yang maksimal.