

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen di BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara menggunakan metode terbuka dan 2 sumber (eksternal dan internal). Penggunaan metode dan sumber tersebut bertujuan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Proses seleksi BMT Al-Hikmah Semesta kantor pusat Mlonggo Jepara ada tiga tahapan yaitu seleksi administratif, tes wawancara dan tes membaca Al-Qur'an. Pelaksanaan pelatihan di BMT Al-Hikmah Semesta terdiri atas pelatihan umum untuk karyawan baru selama 1 minggu oleh kantor pusat, pelatihan khusus untuk karyawan baru oleh kantor cabang selama 3 minggu dan pelatihan terjadwal untuk karyawan tetap oleh kantor pusat. Pengembangan karyawan BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara terdiri dari 3 cara yaitu pertukaran tempat penugasan setiap 6 bulan untuk bagian *teller* dan *customer service*, setiap 1 tahun untuk bagian *marketing*, setiap 2-3 tahun untuk bagian pembiayaan, promosi jabatan dan motivasi kerja. Sistem penempatan kerja untuk karyawan baru setelah melalui proses rekrutmen hingga pelatihan kemudian ditempatkan di kantor cabang yang membutuhkan dan untuk karyawan lama penempatan kerja melalui rotasi kerja dan promosi jabatan. Kriteria penilaian pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara dibedakan per tiap bagian yaitu bagian *marketing* kriteria penilaian berdasarkan orientasi target dan bagian operasional kriteria penilaian berdasarkan SOP.
2. Dari 12 responden (4) orang menganggap implementasi MSDM pada BMT Al-Hikmah Semesta tidak hanya berorientasi pada bisnis semata akan tetapi memadukan antara kegiatan bisnis dengan ibadah (menyeimbangkan antara urusan dunia dan akhirat). Enam (6) orang menganggap dengan penerapan MSDM pada BMT Al-Hikmah Semesta dapat membentuk kebiasaan karyawan ke arah yang lebih baik/positif dan merubah karakter pribadi ke arah moral dan akhlak yang lebih baik. Dua (2) orang

menganggap pelaksanaan MSDM merupakan pekerjaan yang membawa misi dakwah dalam usahanya mewujudkan visi, misi dan tujuan lembaga.

3. Kendala proses rekrutmen yaitu media informasi lowongan pekerjaan yang terbatas. Kendala seleksi adalah masalah latar belakang pelamar yang tidak sesuai. Pelatihan karyawan kendala yang dihadapi yaitu durasi waktu pelatihan yang tergolong singkat sehingga hasil yang didapat kurang maksimal. Kendala pengembangan karyawan bersumber dari ketidaksadaran diri karyawan untuk mau berkembang dan terus belajar. Untuk penempatan kerja kendala yang dihadapi yaitu penempatan posisi atau jabatan yang pas bagi karyawan dikarenakan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan tugas yang akan diberikan. Sedangkan untuk penilaian kerja kendala oleh faktor non teknis seperti penilaian terhadap sikap, etika dan kepribadian masing-masing karyawan sehingga penilain masih bersifat pandangan subjektif penilai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan proses penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan BMT Al Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara sebagai berikut :

1. BMT Al Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara agar lebih jeli dan selektif dalam pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan kerja dan penilaian kinerja sehingga mendapatkan karyawan yang profesional dalam bekerja.
2. Penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan MSDM harus dipertahankan guna membentuk lembaga yang bernuansa Islami dan barokah dalam menjalankan setiap kegiatan usahanya
3. BMT Al Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara bisa berkerjasama dengan instansi atau perguruan tinggi dalam merekrut karyawan supaya memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan bidang jurusan yang diinginkan.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Dikarenakan penelitian ini terdapat kekurangan yaitu hanya membahas penerapan, kendala dan pemahaman karyawan mengenai pengelolaan MSDM berbasis nilai-nilai Islam saja, maka untuk kebutuhan penelitian selanjutnya diharapkan

dapat menambah dan mengeksplor pembahasan lain seperti peran penerapan MSDM berbasis nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat meneliti mengenai perbandingan antara pengelolaan MSDM konvensional dengan MSDM syari'ah.

