

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap cara dan pola rekrutmen sumber daya manusia pada Baitul Mal wa Tanwin Bina Insanu Fikri Yogyakarta dengan analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam hal rekrutmen pegawai baru BMT BIF membuka lowongan pekerjaan berdasarkan kebutuhan pegawai, hal ini rata-rata dilakukan satu tahun sekali. Calon pegawai baru pada umumnya tidak harus linier dengan jurusan dengan pendidikan akhirnya, terutama tidak harus berasal dari lulusan perbankan ataupun ekonomi syariah, namun dalam beberapa bagian harus sesuai dengan pendidikannya, misalnya dibagian administrasi keuangan haruslah dari jurusan akuntansi. Sedangkan cara rekrutmen sumber daya manusia baru BMT BIF memiliki dua cara, yaitu terbuka dan tertutup. Cara terbuka yaitu dengan mempublis info lowongan yang dibuka oleh BMT BIF. Tertutup yaitu dengan perekrutan orang terdekat karyawan BMT BIF atau melalui kolega dan rekanan yang dimiliki oleh pegawai tetap. Salah satunya dengan cara membuat kader-kader Sumber Daya Manusia di pesantren wirausaha yang memang di didik dan disiapkan untuk meneruskan lembaga keuangan

syariah, khususnya di BMT BIF. Dari analisis yang dilakukan ternyata rekrutmen terbuka memiliki kesamaan lebih banyak dengan teori yang disajikan, yaitu empat dari tujuh indikator yang ada. Sedangkan cara tertutup lebih sedikit memiliki persamaan yaitu dua dari tujuh indikator yang ada. Dalam hal kelebihan sistem terbuka bisa mendapatkan pegawai yang lebih luas cakupannya serta bisa turut memberikan kesan positif masyarakat terhadap BMT BIF. Sedangkan sistem tertutup memiliki kelebihan berupa sedikitnya anggaran yang dibutuhkan serta singkatnya waktu penyaringan pegawai baru. Sedangkan dalam hal kekurangan sistem terbuka membutuhkan waktu penyaringan yang sangat lama dan anggaran biaya yang cukup besar. Sedangkan cara tertutup BMT BIF tentunya akan mendapatkan prospektif di tengah masyarakat karena tidak memberikan kesempatan masyarakat umum untuk bisa menjadi salah satu dari pegawainya.

2. Dalam hal pengembangan pegawai baru BMT BIF memiliki fase-fase sendiri. Setelah dilakukan proses seleksi berupa rentetan ujian baik tulis maupun wawancara, maka para pelamar yang diterima akan melewati beberapa fase pengembangan sebagai pegawai baru. Fase yang pertama yaitu fase pelatihan dasar-dasar ke BMTan yang dijalani selama satu minggu, dilanjutkan fase magang selama-2-3 bulan, lalu fase

pra bakti kurang lebih selama 12 bulan, dan yang terakhir yaitu menjadi pegawai tetap. Metode pengembangan pegawai baru ini ternyata juga sesuai dengan poin-poin penting pada teori seperti yang diungkapkan *Dale Yoder rank and file* yang berupa *training, supervisor training, dan management development*. Selain itu pelatihan awal para pegawai baru BMT BIF juga menerapkan unsur-unsur sifat nabi sebagai indikatornya, yaitu Amanah, Fathonah, Tabliq dan Sidiq.

## **B. Saran**

Setelah membuat kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, maka muncul beberapa saran yang diharapkan bisa membantu BMT BIF terutama dalam hal pola rekrutmen sumber daya manusia baru. Adapun saran-saran yang penulis ajukan sebagaimana berikut :

1. Pengetahuan agama yang menjadi keutamaan sudahlah baik sebagai dasar rekrutmen pegawai baru BMT BIF. Namun hal ini akan lebih baik lagi kalau diiringi dengan pengetahuan perbankan yang baik pula, pelatihan yang hanya dijalankan beberapa hari saja dirasa kurang cukup untuk memberikan landasan bagi seseorang dalam memasuki landasan sesuai dengan syariah. Alangkah baiknya kalau BMT BIF mengambil calon pegawainya yang benar-benar memahami lembaga keuangan berbasis syariah. Pengetahuan perbankan syariah

yang mumpuni tentunya akan turut menjaga kredibilitas sebagai lembaga keuangan yang menjadi rujukan bagi umat.

2. Langkah BMT BIF mengadeng pesantren wirausaha Al- Ma'un sebagai lumbung cadangan Sumber Daya Manusia menjadi hal yang sangat baik. Tetapi hal ini dirasa kurang sempurna mengingat santri dari pesantren Al Ma'un memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Banyaknya lembaga pendidikan perbankan islam yang sekarang banyak dibuka oleh perguruan-perguruan tinggi dapat menjadi peluang bagi BMT BIF untuk menjalin mitra dan kerjasama. Alumni-alumni dari lembaga pendidikan yang berbasis perbankan syariah tentulah telah banyak mendapat pendidikan yang cukup dan siap kerja pada lembaga-lembaga syariah yang sekarang banyak ditemui di negeri ini.