

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan human capital di BMT Dana Mulya Syariah sudah efektif. Adanya pelatihan rutin untuk setiap karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan rutin setiap 3 bulan sekali untuk karyawan baru dan 6 bulan sekali untuk karyawan lama. Khusus untuk karyawan baru tidak hanya dilakukan pelatihan selama 3 bulan sekali saja, namun setiap anggota baru selalu didampingi selama dalam tahap training untuk diarahkan dan diajarkan cara bekerja. Karyawan baru juga diajarkan bagaimana cara menginput data, mencari nasabah dan lain sebagainya. Upaya tersebut dilakukan untuk kemajuan BMT Dana Mulya Syariah.

BMT Dana Mulya Syariah memberikan hadiah atau penghargaan untuk karyawan yang berprestasi atau mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan suatu upaya untuk memberikan semangat dan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Dengan adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan berdampak secara tidak langsung kepada karyawan yang kurang berprestasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan harapan bisa menjadi karyawan berprestasi yang bisa memajukan perusahaan. Tidak hanya itu, dengan adanya *reward*, karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar menjadi karyawan yang professional dalam bekerja.

Keterbukaan pemimpin dalam menanyakan pendapat anggota juga menjadi salah satu faktor untuk memajukan perusahaan. Dengan adanya rapat terbuka, pemimpin dapat menanyakan langsung kepada anggotanya mengenai masalah dan kendala yang mereka hadapi dalam bekerja dan dapat memberikan solusi terhadap masalah dan kendala yang dialami oleh anggotanya. Upaya tersebut sangat berpengaruh untuk kemajuan kinerja anggotanya.

Pengawasan pemimpin kepada anggotanya terkait pelaksanaan kinerja yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan sangatlah penting untuk dilakukan. Dengan adanya pengawasan kinerja yang sesuai dengan SOP, akan membawa perusahaan kearah yang lebih baik dan kinerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di BMT Dana Mulya Syariah terkait mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan *human capital* maka saran yang dikemukakan adalah :

1. Diadakannya reward tahunan terkait prestasi yang didapatkan terhadap kinerja perbagian agar kinerja seluruh bagian selalu stabil bahkan bisa meningkat.
2. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya mengkaji lebih dalam lagi terkait mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan *human capital* atau tenaga kerja yang berkualitas di setiap bagian perusahaan atau BMT.

3. Untuk peneliti dan mahasiswa agar kedepannya bisa mengkaji mekanisme kontrol pemimpin dalam menciptakan *human capital* di lembaga atau perusahaan yang lebih besar seperti BPRS atau Bank Mandiri Syariah.