

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Proses rekrutmen karyawan dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi dan pengalaman yang relevan. Standar profesionalitas dan evaluasi kinerja diterapkan untuk memastikan kualitas dan kedisiplinan SDM. Implementasi sumber daya insani di BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Cirebon bertujuan untuk memastikan kecocokan kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi, menerapkan budaya kedisiplinan yang kuat, menggalakkan tanggung jawab dalam setiap tugas, dan mengakui serta menghargai prestasi kerja yang baik. Dengan pendekatan ini, BMT dapat membangun tim yang kompeten, disiplin, bertanggung jawab, dan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Hambatan utama meliputi pengalaman masa lalu yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, sosialisasi kebijakan baru, dan penyesuaian terhadap perubahan aturan. Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, BMT Nusa Sejahtera KC Cirebon perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi keterbatasan anggaran dan tenaga kerja, meningkatkan budaya kolaboratif, mengembangkan kualifikasi dan kompetensi karyawan, serta menerapkan sistem pengukuran dan evaluasi yang lebih efektif. Dengan demikian, BMT dapat meningkatkan efisiensi operasional, pelayanan kepada nasabah, dan pertumbuhan jangka panjang dalam industri keuangan syariah.

Implementasi SDI telah meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, dan kualitas SDM. Hal ini berdampak positif pada kepuasan nasabah, retensi karyawan, dan reputasi BMT. Dengan implementasi yang kokoh dan terintegrasi dari berbagai aspek ini, BMT Nusa Sejahtera KC Cirebon dapat melangkah maju menuju kesuksesan yang berkelanjutan dalam industri keuangan syariah, memperluas pangsa pasar, meningkatkan kepuasan nasabah, dan menjadi pusat inovasi yang menonjol.

B. Saran

Berdasarkan temuan di atas, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan implementasi manajemen SDI pada BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Cirebon.

Perlu disusun kebijakan yang lebih terperinci terkait dengan rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM untuk memastikan profesionalitas dan kualitas karyawan. Selain pengalaman, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan terkait keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar karyawan dapat memenuhi standar yang diperlukan. Upaya yang lebih aktif dalam sosialisasi kebijakan baru kepada karyawan untuk meminimalkan resistensi terhadap perubahan dan memastikan penyesuaian yang efektif.

Perlu dilakukan monitoring secara teratur terhadap kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki atau mempertahankan standar profesionalitas. Membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan kedisiplinan melalui pendekatan top-down dan bottom-up.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Cirebon dapat memperkuat implementasi manajemen SDI, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif, dan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah serta masyarakat.. Selain itu, penelitian lebih lanjut dan analisis mendalam tentang hambatan-hambatan dan dampak-dampak dari implementasi SDI dapat memberikan wawasan yang lebih dalam untuk mengoptimalkan manajemen SDM di masa mendatang.