

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari paparan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sumber tenaga kerja yang ada pada Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan (*transfer*) dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan, yang menentukan adalah lembaga dan apabila tenaga kerja dianggap sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini dikerjakannya, alternatif lainnya demosi dan transfer dilakukan untuk mengatasi ketidak sesuaian karyawan baru pada posisinya.

Adapun sumber eksternal diambil jika memang posisi yang kosong benar-benar membutuhkan karyawan baru, dan dari dalam lembaga sendiri tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya, posisi yang kosong tersebut terjadi akibat perkembangan lembaga yang cukup pesat, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat dirangkap atau ditangani oleh manajer yang telah ada. Proses perekrutan karyawan baru yang telah dilakukan, itu merupakan langkah awal dalam pemenuhan tenaga kerja saja. Namun dalam hal keahlian dan keterampilan karyawan baru dalam mengatasi pekerjaannya, bank

akan melakukan pembekalan bagi para karyawan baru yang juga bisa diikuti oleh karyawan lama guna meningkatkan wawasan serta kemampuan individualnya. Kendala yang mayoritas atau sering terjadi dalam proses perekrutan dan karyawan baru adalah waktu yang digunakan untuk proses pemenuhan tenaga kerja ini sangat lama dan biaya yang tidak bisa dipungkiri yang harus dikeluarkan oleh Bank Muamalat.

2. Dalam proses pengembangan karyawan, bank melakukan berbagai upaya seperti memberikan pelatihan yang dapat diikuti baik oleh karyawan baru maupun karyawan lama. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dari para karyawan itu sendiri. Dalam proses pelatihan ada beberapa kategori yang biasa digunakan antara lain: *Core Training Program*, *Leadership & Management Program*, *Business Training Program*, *Operation Program*, *Supporting Training Program*, yang biasa dibagi menjadi dua jenis pelatihan yaitu *Training internal* dan *Training eksternal*.

Program pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk memperbaiki kemampuan, kapasitas dan produktivitas karyawan Bank berupa *inhouse training*, *public training* maupun *e-learning*. Dengan program pengembangan ini, karyawan baru akan memiliki kompetensi, keahlian dan sikap yang lebih mumpuni untuk menghadapi tantangan kerja di Bank Muamalat Indonesia. Dalam

jangka yang lebih panjang, program ini mendukung kemajuan jenjang karir karyawan dan memperdalam keahlian masing-masing.

3. Kebijakan penilaian kinerja bahwa Bank Muamalat KCP Tulungagung menggunakan metode *rating scale* yaitu evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

Kelebihan metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu, dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar. Kelemahan metode ini yaitu, kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

B. Saran

1. Saran untuk lembaga agar Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung tetap mempertahankan proses perekrutan dan pembekalan tersebut, tetapi diharapkan agar lebih mengefisiensikan waktu sehingga tidak ada keluhan masalah waktu dari user. Agar Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung dapat beroperasi dengan efektif maka perlu adanya manajemen yang baik terutama berkaitan dengan personalia atau tenaga kerja. Proses perekrutan merupakan tahap awal dalam manajemen personalia, sehingga kalau

diabaikan akan berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi lembaga itu sendiri.

2. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung juga harus mempertahankan pelatihan-pelatihannya agar dapat mengembangkan karyawan dalam jangka panjang, karena melihat perkembangan jaman yang sangat pesat maka harus pula pengembangan yang berkualitas dan kuantitas karyawannya. Selain itu, pengamatan terhadap hasil kerja juga harus dilakukan guna mengetahui seberapa produktif karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini dimaksudkan agar operasional bank kedepannya dapat diprediksikan dengan semakin ketatnya persaingan antara lembaga keuangan lainnya.
3. Kebijakan penilaian kinerja pada Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung menggunakan metode *rating scale* yaitu evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Penilaian ini menurut peneliti sangat efektif, dikarenakan penilaian secara subyektif akan memudahkan pihak lembaga dalam penentuan program pelatihan selanjutnya agar lebih efektif dan mendapatkan hasil seperti yang diharapkan oleh Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung dalam keberlangsungan kedepannya.