

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Irsyadi. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan wawancara dan observasi pada Bank Syariah Riyal Irsyadi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Kebijakan dalam proses pengembangan karyawan yang diambil oleh Bank Syariah Riyal Irsyadi adalah sebagai berikut:
 - a) Pelatihan diberikan kepada karyawan yang baru masuk dan karyawan lama.
 - b) Pelatihan diberikan oleh atasan langsung dari karyawan tersebut yaitu kativ. bisnis atau kativ. operasional. Adapun beberapa pelatihan yang diberikan langsung oleh direktur utama. Instruktur-instruktur yang telah ditetapkan oleh atasan langsung dari karyawan tersebut, instruktur-instruktur yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - c) Pelatihan Kesyariahan merupakan pelatihan internal dengan tujuan menciptakan manusia terbaik. Ada tiga tahap dalam pembentukan Sumber Daya Manusia Terbaik, yaitu : Tahap Pembentukan (*takwin*) Rasulullah dalam tahap ini meletakkan tata sosial Islam dalam bentuk : 1. akidah, 2. ukhuwah islamiyah, 3. ta'awun, 4. dan

shalat, Tahap Penataan (*tandhim*) dan Tahap perpisahan atau tahap pendelegasian amanah dakwah kepada generasi penerus.

- d) Pelatihan yang berkaitan dengan sikap SAFT (Sidik, Amanah, Fathonah, Tablig) tidak hanya pada pelatihan kesyari'ahan saja, tetapi setiap pelatihan yang dilaksanakan selalu diarahkan untuk membangun sikap SAFT tersebut. Jika akad-akad telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau sesuai fatwa-fatwa yang ditetapkan oleh DSN (Dewan Syariah Nasional) ini merupakan salah satu upaya penerapan sikap SAFT.

2. Pada tingkat Kepala Divisi Operasional pemahaman tentang produk-produk syariah serta tingkat pemahaman terhadap prinsi-prinsip syariah sudah sangat baik, karena hal itu didukung dengan Pendidikan yang sudah tinggi, yaitu lulusan strata 1, pelatihan serta pengalaman sudah lama berkecimpung di dunia perbankan. Berbanding terbalik pada tingkat karyawan yang masih sangat lemah terhadap pemahaman produk serta prinsip-prinsip syariah di karenakan Pendidikan di tingkat karyawan ternyata tidak semuanya lulusan perguruan tinggi, Pelatihan pada tingkat karyawan masih sangat minim, Pengalaman yang dimiliki atau jam terbang yang masih sangat minim.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank Syariah Riyal Irsyadi

Sebaiknya tetap mempertahankan pelatihan sumber daya insani yang sudah berjalan, kemudian di tambah lagi pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan masing masing job desk karyawan di Bank Syariah Riyal Irsyadi. Untuk meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan sebaiknya Bank Syariah Riyal Irsyadi perlu meningkatkan standarisasi pendidikan dan pengalaman dalam hal penerimaan karyawan baru misalnya Minimal lulusan Diploma III serta berpengalaman dalam dunia perbankan. Selain itu Bank Syariah Riyal Irsyadi juga bisa memanfaatkan media sosial seperti, Facebook, Instagram, Twitter, dan youtube untuk melakukan pengenalan Bank Syariah dan juga untuk memberi informasi perihal produk-produk yang ada di Bank Syariah Riyal Irsyadi. Peneliti melihat website Bank Syariah Riyal Irsyadi sangat statis perlu di kembangkan buat lebih dinamis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat dianalisis faktor-faktor lain dari pengembangan SDI yaitu dana dan lama waktu pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan.