

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Dalam perencanaan BMT membuat sistem perencanaan dengan mengedepankan sistem efektivitas dan efisien. Analisis pekerjaan BMT membuat klasifikasi dan kualifikasi untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sebagai karyawan BMT.
2. Pola rekrutmen yang digunakan oleh BMT terbagi kedalam dua pola yakni *centralized dan decentralized recruitment technique*. Pendekatan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT adalah pendekatan *successive hurdless*. Prosedur tes yang dilakukan secara bertahap dari tes administrasi, tes tulis dan wawancara.
3. Perencanaan karir BMT menerapkan *vertical system* yakni sistem pengembangan karir secara bertahap disebabkan terbatasnya posisi yang ada dalam BMT.
4. Penilaian kinerja BMT masih bersifat subjektif karena penilaian hanya berdasarkan pertimbangan atasan tanpa poin-poin kinerja dengan tolak ukur tertulis.
5. Pemberian kompensasi dan insentif, BMT telah memberikan gaji secara rutin setiap bulannya dan disertai beberapa tunjangan seperti tunjangan beras, THR saat lebaran.

## **B. Saran**

1. Untuk penelitian lanjutan penulis menyarankan untuk bisa mengukur sejauh mana pengaruh asal pendidikan karyawan dengan mengukur secara kuantitatif antara karyawan non ekonomi syariah dan karyawan ekonomi syariah.
2. Untuk melihat perkembangan BMT tidak bisa dipisahkan dari Ormas Muhammadiyah. Oleh sebab itu diperlukan penelitian secara kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh Ormas Muhammadiyah terhadap perkembangan BMT At Taqwa.
3. Untuk BMT At Taqwa Muhammadiyah untuk membuat bidang khusus yang membidangi SDM atau *Human Resources Development* agar manajemen SDM BMT dapat lebih terencana dengan baik.
4. Untuk BMT At Taqwa Muhammadiyah diperlukan SOP Penilaian karyawan agar penilaian yang diberikan dalam bersifat objektif sehingga dapat mengukur kinerja karyawan secara jelas.