

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo mengenai “Audit Fungsi Sumber Daya Manusia Mengatasi Kurangnya Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo)”, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Sumber Daya Insani (SDI) di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo secara umum telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan visi dan misi bank.
2. Pelaksanaan audit fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan Pengawas Kepatuhan (PKP) selaku auditor internal di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo terdiri dari: (1) Perencanaan audit yang berdasarkan panduan *tools* dari pusat; (2) Tujuan audit SDM yang secara umum untuk memeriksa kepatuhan kegiatan operasional maupun non operasional bank terhadap kebijakan/peraturan yang ada. Adapun yang menjadi audit objeknya adalah hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan bagian SDI; dan (3) Prosedur audit fungsi SDM.
3. Terjadi perubahan (peningkatan) pada kualitas karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo setelah hadirnya PKP dan pelaksanaan

audit fungsi SDM yang dilakukannya, misalnya dalam hal kedisiplinan, sikap saat bekerja, tingkat kehati-hatian, maupun kinerjanya.

4. Dilihat dari sudut pandang agama, sosiologi, maupun psikologi, audit fungsi SDM yang dilakukan oleh PKP telah mendorong terjadinya perubahan sikap maupun kualitas (*skill, emotional, dan spiritual*) karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo ke arah yang lebih baik dan mengakibatkan *performa* bank semakin baik pula. Sehingga, praktik audit fungsi SDM dapat dijadikan sebagai suatu solusi untuk mengatasi kurangnya kualitas sumber daya manusia perbankan syariah sekarang ini.

5.2 Saran

Diharapkan dari hasil penelitian ini peneliti dapat menyumbangkan kontribusinya kepada pihak Bank Syariah, pihak pendidikan, dan masyarakat pada umumnya, berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Bank Syariah Mandiri disarankan untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan fungsi pengorganisasian dalam MSDMnya dengan melakukan pemisahan jabatan SDI dan Umum, serta memperketat fungsi pengadaan SDM terkait dengan kegiatan *office channeling*.
2. Kepada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung-Kopo disarankan untuk mengajukan permohonan ke BSM pusat perihal penambahan PKP di cabangnya, karena *scoop* pemeriksaan/audit yang dilakukan oleh PKP begitu luas. Sehingga, pemeriksaan SDM di bagian operasional dan non

operasional dapat dilakukan minimal oleh dua orang PKP dan kinerja setiap karyawannya akan lebih terpantau.

3. Untuk lebih menyempurnakan kualitas SDMnya, sebaiknya pihak Bank Syariah Mandiri pusat mengeluarkan kebijakan mengenai target/tingkatan *training* yang harus dilakukan oleh semua karyawan Bank Syariah Mandiri baik di cabang maupun cabang pembantu sesuai dengan jabatan dan lama bekerja. Kemudian kepada pihak yang menunjang pendidikan (khususnya perguruan tinggi), sebaiknya semakin mempercepat pergerakan dalam membuka peluang bagi para mahasiswa untuk memperdalam ilmu perbankan syariah melalui pembukaan jurusan khusus maupun seminar khusus mengenai ilmu kesyariahan.
4. Dalam menghadapi kurangnya SDM yang berkualitas untuk dipekerjakan di Bank Syariah, sebaiknya Bank-bank Syariah di Indonesia semakin meningkatkan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDMnya mulai dari fungsi perekrutan yang ketat, *training* yang berkesinambungan, sampai kepada fungsi pelepasan pegawai dengan etika yang benar.
5. Kepada pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan metode kualitatif, akan lebih baik jika observasi dilakukan dengan waktu yang lebih lama lagi dan peneliti benar-benar masuk ke dalam lingkungan objek penelitian tanpa mengganggu suasana objek penelitian ataupun informan-informan yang dituju. Adapun penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur seberapa besar pengaruh audit fungsi SDM terhadap kualitas SDM.