

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah peneliti lakukan dan jabarkan di bab-bab sebelumnya dengan judul Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Bank Syariah Indonesia KCP Batulicin Jhonlin Pasca *Merger* Tiga Bank Syariah, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Strategi pengembangan manajemen sumber daya insani yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Batulicin Jhonlin pasca *merger* tiga Bank Syariah dilakukan pelatihan atas dasar program dan prosedur dari pihak pusat Pada tahun 2021, kebanyakan pelatihan dilakukan melalui zoom meeting sedangkan di tahun 2022, diadakan pelatihan secara online dan offline. Selanjutnya yaitu melepaskan atribut *ex legacy*, menghilangkan logo-logo *ex legacy*, menyamakan visi misi dari kantor pusat, ada juga dengan program dari kantor pusat yaitu AKHLAK (Amanah, Kompten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), dan program BRADER (Bersih, Rapi, Dan TERawat). Juga dilakukan dengan cara *roleplay service* setiap minggu nya, *sharring session*, dan juga setiap bulannya ada OCT tes.. Perbedaannya dengan sebelum *merger* yaitu belum pernah adanya pelaporan *roleplay* jadi ketika sudah *merger* ini setiap *roleplay* dan *sharring session*

setiap minggunya harus dilaporkan. Dan rutin melakukan kegiatan keagamaan pengajian dan tausiyah setiap hari jum'at.

- b. Kendala yang dihadapi Bank Syariah Indonesia KCP Batulicin Jhonlin dalam pengembangan manajemen sumber daya insani pasca *merger* tiga Bank Syariah yaitu penyesuaian terhadap perbedaan budaya kerja masing-masing *legacy*.

B. Saran

Berdasarkan dari penelitian dan simpulan yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Berikut saran-saran yang didapat dari peneliti:

1. Strategi pengembangan manajemen sumber daya insani hendaknya terus dilakukan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghadapi tantangan dan perubahan yang terus terjadi dalam persaingan bisnis maupun teknologi baru apalagi pasca *merger* ini peningkatan kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya insani yang berbeda-beda harus maksimal dilakukan sehingga mempengaruhi pada kemajuan dan kesejahteraan sumber daya insani yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengembangkan penelitian ini khususnya mengenai dampak dari strategi pengembangan manajemen sumber daya insani pasca *merger* baik dari nasabah, karyawan atau yang lainnya. Serta dapat menggunakan metode analisis penelitian yang lain atau yang terbaru, sehingga hasil penelitian bisa lebih secara umum dan terbaru.