

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **VI.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil temuan, analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan industri *fintech* di PT Wahed Investasi Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Diperoleh faktor strategi internal (IFAS) dan faktor strategis eksternal (EFAS) yang dapat dijadikan acuan PT Wahed Investasi Indonesia dalam proses strategi pengembangan SDM. Faktor Internal (IFAS) terdiri dari kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*). Pada faktor kekuatan (*strengths*) terdiri dari: (1) Sudah tersedia fasilitas perusahaan berupa platform media pembelajaran untuk meningkatkan *softskill*; (2) Lingkungan kerja fisik yaitu kantor sudah ada dan lokasinya strategis; (3) Difasilitasi pendaftaran dan pembayaran untuk mengikuti sertifikasi yang dilaksanakan oleh regulator (OJK); (4) FGD (*Focus Group Discussion*) saat ini masih dilakukan secara terbuka dan transparan dari level direktur hingga karyawan; dan (5) Gaji pokok yang diberikan sudah diatas dari UMR Jakarta, dan juga terdapat benefit lain seperti BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan Asuransi. Selanjutnya untuk faktor kelemahan (*weaknesses*) terdiri dari: (1) Pedoman SDM dari Wahed Global untuk PT Wahed Investasi Indonesia saat ini belum ada dalam menunjang aktivitas SDM di PT Wahed Investasi Indonesia; (2) Komunikasi antara PT Wahed Investasi Indonesia dengan Wahed Global masih sering terkendala karena perbedaan waktu dan budaya; (3) PT Wahed Investasi Indonesia saat ini belum memiliki departemen SDM; (4) Saat ini belum ada kegiatan diskusi mengenai promosi jabatan di internal PT Wahed Investasi Indonesia mengingat jumlah tenaga kerja yang masih sangat sedikit; dan (5) Fasilitas berupa pengadaan laptop kantor masih tertunda. Berikutnya pada Faktor Eksternal (EFAS) terdiri dari peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Pada faktor peluang (*opportunities*) terdiri dari: (1) Saat ini sudah mulai banyak SDM yang memiliki kualifikasi keahlian di industri *fintech* investasi; (2) Dukungan pengembangan

SDM di industri *fintech* dari regulator seperti: OJK dan BI; (3) Banyak berita-berita *update* mengenai industri *fintech* yang dapat dipelajari oleh PT Wahed Investasi Indonesia; dan (4) Perkembangan teknologi *fintech* kedepannya dapat membantu tim PT Wahed Investasi Indonesia untuk mengembangkan perusahaannya dengan lebih cepat. Selanjutnya untuk faktor ancaman (*threats*) terdiri dari: (1) Perubahan peraturan pemerintah yang secara tiba-tiba memungkinkan berpengaruh pada industri *fintech*; (2) PT Wahed Investasi Indonesia saat ini masih belum memiliki tenaga kerja di bidang teknologi yang didedikasikan untuk tim Indonesia, sehingga dikhawatirkan akan kesulitan dalam adaptasi teknologi di masa mendatang; (3) Adanya tantangan dalam mencari kandidat tenaga kerja di pasar industri *fintech*, namun yang memahami industri pasar modal; dan (4) Budaya SDM perusahaan *fintech* lain yang sudah lebih stabil.

2. Matriks SWOT yang diperoleh untuk PT Wahed Investasi Indonesia terdiri dari strategi S-O (kekuatan-peluang), W-O (kelemahan-peluang), S-T (kekuatan-ancaman), dan W-T (kelemahan-ancaman). Pertama pada matriks strategi S-O (kekuatan-peluang) didapat: (1) pengadaan pelatihan; (2) pengadaan kegiatan belajar bersama untuk sertifikasi; dan (3) melakukan riset serta memperjari teknologi perkembangan *fintech*. Kedua, pada matriks strategi W-O (kelemahan-peluang) didapat: (1) pengadaan departemen HR; (2) pengadaan tenaga kerja di bidang teknologi; dan (3) memperbaiki komunikasi. Ketiga, pada matriks strategi S-T (kekuatan-ancaman) didapat: (1) update berita *fintech* dan (2) melakukan kegiatan FGD dengan membahas tren industri *fintech*. Terakhir, pada matriks W-T (kelemahan-ancaman) didapat: (1) membuat pedoman SDM dan (2) melakukan riset pasar tenaga kerja *fintech* di Indonesia.
3. Pada pencocokan matriks IE (IFAS-EFAS) menempati kuadran I dengan titik koordinat (2,52854;2,81129) yaitu garis X merupakan faktor kekuatan (*strengths*) dan garis Y merupakan faktor peluang (*opportunities*). Kuadran I sendiri merupakan strategi yang mendukung pertumbuhan (*growth*). Berdasarkan hal tersebut maka strategi S-O merupakan hal yang harus dipertimbangkan oleh PT Wahed Investasi Indonesia dalam mendorong strategi pengembangan sumber daya manusia-nya untuk saat ini dan nanti.

4. PT Wahed Investasi Indonesia dapat memulai strategi pengembangan sumber daya manusia-nya dengan memfasilitasi karyawan melalui pelatihan *softskill & hardskill* dan mempersiapkan karyawannya untuk mengikuti sertifikasi dan/atau mengupgrade lisensi individu mereka. Lalu PT Wahed Investasi Indonesia secara bertahap dapat mulai melanjutkan dengan memperbaiki komunikasi dengan Wahed Global agar rencana-rencana kedepan seperti pengadaan departemen human capital; membuat pedoman *human capital*; hingga menambah tenaga kerja baru termasuk tenaga kerja di bidang teknologi dapat terlaksana.

## VI.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan. Maka merujuk pada proses penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. PT Wahed Investasi Indonesia merupakan cabang dari perusahaan Wahed Inc. Group, sehingga informasi yang peneliti dapat dari Wahed Inc. Group hanya bisa sebatas informasi umum saja. Peneliti juga tidak dapat menjadikan tim dari Wahed Inc. Group menjadi informan peneliti karena keterbatasan waktu.
2. PT Wahed Investasi Indonesia merupakan perusahaan yang masih baru didirikan, sehingga dasar dari perusahaan pun dapat dikatakan masih belum kuat. Maka dari itu, peneliti sangat mengandalkan informasi dari para informan melalui kegiatan wawancara (*in-depth interview*).
3. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Mei 2023, yang mana hasil dari penelitian bukan menjadi jaminan dapat dijadikan referensi di beberapa waktu kedepan, mengingat industri *fintech* beserta *human capital* yang menjadi bagiannya dapat berkembang dengan cepat dan dapat berubah seiring waktu, kondisi, dan lain sebagainya yang tidak dapat diprediksi.

## VI.3 Saran

Setelah kegiatan penelitian ini dilaksanakan, dengan berdasarkan pada temuan di lapangan, pengolahan data, dan analisa hasil penelitian, maka peneliti mengusulkan beberapa saran berikut:

Hanisa Putri Pratama, 2023

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI PERKEMBANGAN INDUSTRI FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH) (studi pada PT Wahed Investasi Indonesia)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

## 1. Saran Teoritis

Peneliti tertarik mengangkat topik yang membahas strategi pengembangan sumber daya manusia untuk perusahaan yang baru berdiri seperti PT Wahed Investasi Indonesia, mengingat fenomena yang dialami sebetulnya masih baru untuk peneliti, namun layak untuk digali. Akan tetapi dalam segala keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka dari itu saran untuk peneliti selanjutnya:

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia, dapat mencari teori-teori sumber daya manusia yang lebih modern dan/atau secara khusus terkait dengan industri *fintech*.
- b. Dapat melakukan analisis strategi dengan menggunakan *tools* analisis lain dan/atau bentuk strategi lain selain SWOT.
- c. Perlu dilakukan penelitian yang melibatkan informan eksternal, seperti tenaga pendidik yaitu dosen, ahli-ahli praktisi seperti konsultan SDM, dan/atau manajer SDM di perusahaan *fintech* yang sudah sukses.

## 2. Saran Praktis

Demi mensukseskan proses strategi pengembangan sumber daya manusia yang sudah dibuat untuk PT Wahed Investasi Indonesia. Maka peneliti menyarankan:

- a. Mempertimbangkan strategi yang sudah dibuat, untuk selanjutnya dapat membuat keputusan urutan prioritas dalam melaksanakan proses kegiatan strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Wahed Investasi Indonesia.
- b. Membuat *time table* dalam melaksanakan proses kegiatan strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Wahed Investasi Indonesia agar proses dapat berjalan dengan baik dan berurutan, juga dapat dievaluasi nantinya.