

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. KSPPS Fastabiq memiliki 212 karyawan dengan hasil rekrutmen dan seleksi sebanyak 26 karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan menggunakan metode internal dan eksternal, sumber rekrutmen berasal dari iklan publik; job fair; dan mitra pendidikan, dengan tahapan pengajuan; disposisi, analisa manpower dan pelaksanaan rekrutmen, dengan kriteria syariah Muslim/Muslimah; tidak merokok untuk pria; memiliki skill sesuai dengan standar BMT; memiliki pengetahuan sesuai kualifikasi; praktik ibadah baik; mampu tilawah diutamakan. Sedangkan proses seleksi karyawan meliputi tahapan seleksi yakni dengan tes aplikasi lamaran, tes potensi akademik, tes seleksi praktik, interview, mekanisme survey, interview direktur dan tanda tangan kontrak.
2. Faktor pendukung dan penghambat KSPSS Fastabiq dalam perekrutan dan penyeleksian meliputi faktor eksternal dan eksternal. Eksternal meliputi kebutuhan SDM yang belum memenuhi kualifikasi. Sedangkan internal lebih kepada bagaimana semangat individu untuk mengembangkan diri. Meski demikian KSPPS Fastabiq bukan hanya sekedar lembaga bisnis *ansiih* namun merupakan entitas dakwah maka upaya yang dilakukan yang menonjol supaya menjadi karakter dari setiap karyawan fastabiq yang disebut dengan insan fastabiq yakni kuat secara ideologis, aqidahnya lurus, kemudian benar dalam beribadah dan profesional dalam pekerjaannya.
3. Upaya KSPPS Fastabiq dalam perekrutan dan penyeleksian diantaranya dalam rekrutmen KSPPS mengupayakan tambahan pembukaan lowongan yang lebih lama dan lebih mengutamakan pola

publikasi untuk mendapatkan kandidat sebanyak-banyaknya agar dalam proses seleksi memiliki banyak pilihan untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sedangkan dalam seleksi KSPPS Lebih mengupayakan tes seleksi akademik, tes seleksi praktik misalnya komputer dan akuntansi, praktik baca Quran dan survey lingkungan untuk menentukan bahwa kandidat yang didapatkan adalah insan fastabiq.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, meliputi:

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang mendalam.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian kurang maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan peneliti dalam membuat dan menyusun tulisan ini sehingga perlu diuji kembali keandalannya ke depan.
4. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini sehingga membuat hasil penelitian kurang memuaskan.

C. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah:

1. Cakupan penelitian selanjutnya hendaknya tidak terbatas melalui data dari BMT tetapi bisa diperkuat lagi dalam perusahaan atau lembaga perbankan lainnya. Karena setiap lembaga memiliki karakteristik yang berbeda-beda.
2. Dalam penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian terkait tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan syariah terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan juga evaluasi mengenai sejauh mana pengaruh seleksi yang dilakukan terhadap performa kinerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

