

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan penulis pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam proses pelaksanaan rekrutmen di KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus menggunakan dua metode (terbuka dan tertutup) dan dua sumber (internal dan eksternal). Penggunaan kedua metode dan sumber tersebut diharapkan dapat mendapatkan calon pelamar yang sesuai kualifikasi. *Training* yang dilakukan ada dua yaitu *training* yang dilakukan KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus sendiri maupun *training* eksternal yang bekerja sama dengan instansi-instansi yang relevan lainnya. Sistem penempatan kerja yang digunakan adalah melalui tes tertulis, wawancara, hingga magang sebelum dinyatakan sebagai karyawan tetap di KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus. Sedangkan untuk karyawan lama penempatan kerja dapat melalui promosi dan rotasi kerja.
2. Kendala yang dihadapi KJKS BMT Mitra Muamalat Kudus dalam proses rekrutmen, *training* hingga penempatan kerja hampir sama yaitu banyak calon pelamar yang kualifikasinya tidak sesuai harapan. Untuk *training* dan penempatan kerja kendala yang dihadapi lebih ke individualnya, yaitu kurangnya semangat mau belajar dalam diri karyawan.
3. Rekrutmen, *training* dan penempatan kerja termasuk dalam fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana yang telah ditetapkan. Peranan ini diakui sangat menentukan tercapainya tujuan bersama. Rekrutmen dimaksudkan untuk menjangkau calon karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Training yang dilakukan adalah untuk mengembangkan potensi serta *skill* yang dimiliki oleh calon karyawan. Sedangkan penempatan kerja secara tepat dapat meningkatkan kinerja serta semangat karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran bagi KJKS BMT Mitra Muamalat yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan KJKS BMT Mitra Muamalat sebagai berikut :

1. Kepada pihak KJKS BMT Mitra Muamalat agar lebih jeli dan teliti dalam melaksanakan rekrutmen, *training* dan penempatan kerja. Adanya kriteria syariah yang ditetapkan harus dipertahankan. KJKS BMT Mitra Muamalat bisa meluaskan koneksi dan kerjasama dengan instansi atau perguruan tinggi untuk merekrut karyawan agar mempermudah KJKS BMT Mitra Muamalat mendapatkan calon karyawan yang diharapkan sesuai jurusan yang diinginkan. Karena langkah awal yang harus ditempuh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten adalah melalui proses rekrutmen.
2. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini belum komprehensif karena hanya melihat kinerja karyawan dari segi pendekatan proses rekrutmen, *training* dan penempatan kerja. Maka, untuk kebutuhan penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat mengeksplere sistem lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat membandingkan sistem rekrutmen, *training* dan penempatan kerja yang lain yang digunakan oleh lembaga keuangan syariah lainnya.