

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang rekrutmen tenaga kerja pada KJKS BINAMATlogosari Semarang, dapat diambil kesimpulan bahwa Pelaksanaan perekrutan tenaga kerja pada KJKS BINAMA sebagian besar sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen yang dimaksud yaitu sesuai dengan perekrutan dalam perspektif Islam, terbukti bahwa KJKS BINAMA telah menggunakan kriteria keIslaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu seorang karyawan yang memiliki kekuatan dan kejujuran. Akan tetapi KJKS BINAMA juga belum sepenuhnya menerapkan rekrutmen dalam perspektif Islam. Karena dalam kenyataannya terbukti bahwa ada karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Selain itu, KJKS BINAMA menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan syariah yaitu meliputi *kafaah* (keahlian), *amanah* (terpercaya), *himatul 'amal* (etos kerja tinggi).

KJKS BINAMA menggunakan beberapa sistem untuk proses perekrutan tenaga kerja. Sistem *Merit* yaitu sistem perekrutan yang didasarkan atas keahlian, kecakapan, kesehatan, dan pengalaman. Sedangkan metode yang dipakai dalam perekrutan di KJKS BINAMA adalah metode tertutup dan metode terbuka, akan tetapi yang lebih dominan diterapkan oleh KJKS BINAMA adalah metode terbuka. Metode terbuka ini dilakukan dengan

memasang iklan pada surat kabar (harian Suara Merdeka) dan pada media elektronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet,dll). Metode terbuka ini sesuai dengan manajemen syariah yaitu agar lebih transparan dalam memberikan informasi. KJKS BINAMA menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal melalui promosi yang memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karirnya. Sedangkan sumber eksternal melalui program pemasangan iklan di surat kabar dan media elektronik.

B. Saran-saran

Dari hasil observasi langsung di KJKS BINAMA, penulis memberikan beberapa saran bagi pihak KJKS BINAMA, terutama bagian MSDM antara lain:

1. Proses rekrutmen tenaga kerja pada KKS BINAMA sudah sesuai dengan konsep manajemen syariah, maka dari itu harus dipertahankan. Karena proses rekrutmen tenaga kerja merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Kualitas karyawan akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
2. Kepada pihak KJKS BINAMA agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

3. Bagian MSDM harus lebih jeli lagi dalam mengamati para calon karyawan yang akan dipekerjakan. Jangan sampai tertipu oleh penampilan fisik dari calon karyawan.

Puji syukur *Alhamdulillah*, dengan hidayah, inayah, serta taufik Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini tidak lain karena keterbatasan yang ada pada penulis, namun dengan semangat optimis penulis berharap akan adanya saran dan kritik yang membangun.

Akhirnya tidak ada kata yang paling bijak kecuali syukur *Alhamdulillah* atas segala karuniaNya. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi *hasanah* ilmu pengetahuan. *Amiiinyaarobbal 'alamin*.