

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pemaparan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan:

1. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan UD Karya Muda dalam meningkatkan omzet penjualan diantaranya:
 - a) Melalui metode *on the job training* berupa rotasi jabatan, magang, dan pengarahan atau pembekalan (*Coaching*).
 - b) Melalui metode *off the job training* berupa *classrom metode* yang didalamnya terdapat rapat, diskusi, dan studi kasus.

Pengembangan diberikan kepada karyawan yang kualitasnya baik. Kemudian untuk penilaian prestasi dilihat dari sisi kehadiran karyawan, kinerja karyawan, dan juga etos kerja karyawan.

2. Dampak positif dan negatif adanya pengembangan sumber daya manusia yang dapat dirasakan perusahaan dan karyawan diantaranya:
 - a) Dampak positif: Perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang ahli sehingga bisa menyesuaikan diri dengan kebutuhan dimasa sekarang, meningkatkan omzet penjualan dan bisa meningkatkan prestasi setiap karyawan. Sedangkan karyawan bisa memahami secara luas pekerjaan yang ada diperusahaan, mengerti perlunya kerjasama dan hubungan baik dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan menjadi paham mengenai sistem dan prosedur yang

digunakan dalam melaksanakan tugasnya, memahami sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, yaitu meningkatkan omzet penjualan.

- c) Dampak negatif: Hasil pengembangan sumber daya manusia yang kurang maksimal yang disebabkan karena banyaknya perbedaan riwayat hidup peserta mengakibatkan pengetahuan berkurang. Sehingga pemasaran kurang maksimal, jadi produk kurang dikenali konsumen secara luas, dan omzet penjualan menurun.

Adanya dampak positif dan dampak negatif pada saat pengembangan mengakibatkan perubahan pada omzet penjualan. Yang mana pada tahun 2017-2019 omzet penjualan yang diperoleh UD Karya Muda berfluktuasi.

- 3. Kendala internal dan eksternal yang dihadapi UD Karya Muda pada saat pengembangan sumber daya manusia, sekaligus solusi yang diupayakan sebagai berikut:
 - a) Kendala internal: (1) Banyaknya perbedaan riwayat hidup peserta dan juga kurangnya motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan sehingga sulit menerima ilmu yang disampaikan pelatih. Solusinya pelatih akan terus membimbing mulai yang paling dasar, terampil, hingga mahir, dan selain itu pelatih selalu memberikan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung. (2) Fasilitas pengembangan: Kurang berhasilnya pengembangan menjadikan peserta kurang menguasai alat dan mesin produksi dengan baik yang

mengakibatkan kerusakan, dan disisi lain perusahaan juga belum memiliki fasilitas khusus untuk pengembangan. Solusinya yaitu dengan melakukan perawatan secara rutin pada alat dan mesin, untuk mesin jahit dilakukan perawatan 6 bulan sekali, sedangkan untuk mesin lainnya seperti mesin penghalus logam dilakukan perawatan 2 tahun sekali. Selain itu perusahaan juga terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

- b) Kendala eksternal: Minat konsumen/masyarakat terhadap produk dilihat dari strategi pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan. Dulu UD Karya Muda hanya mengandalkan pesanan dari toko-toko, sekolah-sekolah, dan juga tender pemerintah. Sehingga produk kurang dikenali dikalangan masyarakat. Maka dari itu diberikan solusi dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia agar mampu menjaga kepuasan konsumen dan melakukan penjualan secara online.
4. Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan di UD Karya Muda sudah sesuai dengan syariat islam, karena telah memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga menambah keimanan dan juga keyakinan yang kuat guna menghindari usaha yang haram, sekaligus sesuai dengan sifat-sifat Rosulullah berupa *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, *fathanah*, dan juga etos kerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi UD Karya Muda

Dalam pengembangan sumber daya manusia alangkah baiknya jika perusahaan bekerja sama dengan pihak lain dengan bidang sama agar bisa mendapatkan pelatih yang lebih berpengalaman banyak. Sehingga proses pengembangan bisa melalui metode-metode lain yang berdampak untuk kelangsungan hidup perusahaan dimana depan. Selain itu seharusnya perusahaan juga memiliki sarana-prasaran yang lebih memadai seperti ruangan khusus untuk pelatihan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dokumentasi pihak kampus sebagai bahan acuan untuk penelitian yang akan datang. Selain itu diharapkan pihak kampus dapat menambah referensi baik yang berupa jurnal atau buku-buku yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti hal-hal yang lain yang sesuai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan sesuai dengan perspektif ekonomi islam dengan mengembangkan hasil dari penelitian ini.