

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kinerja Karyawan (Studi Kasus: UD. Bintang Antik Sejahtera Desa Blumbang Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung)” yang ditulis oleh Yoga Ari Pratama, NIM. 126405201011, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Pembimbing Dr. Refki Rusyadi, M.Pd.i

Studi ini didasarkan pada persaingan yang ketat di antara perusahaan marmer di wilayah Campurdarat di Tulungagung. Perusahaan marmer harus memberikan nilai tambah kepada pelanggan mereka, yang sebagian besar berasal dari luar Tulungagung. Salah satu masalah yang dapat menguntungkan perusahaan adalah responsivitas karyawan terhadap layanan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk memilih calon karyawan yang memenuhi standar perusahaan. Sebagai berikut adalah masalah yang dirumuskan oleh peneliti.: 1) Bagaimana perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) UD. Bintang Antik Sejahtera, 2) Bagaimana seleksi karyawan UD. Bintang Antik Sejahtera, 3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan UD. Bintang Antik Sejahtera, 4) Bagaimana penilaian kinerja karyawan UD. Bintang Antik Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif studi kasus. Data primer adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan data sekunder adalah referensi dari buku, jurnal, situs web, dan sumber lainnya. Kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan adalah teknik analisis yang digunakan.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan tahap aktivitas perencanaan. Tahap ini mencakup perencanaan jangka pendek, yaitu periode evaluasi mingguan, untuk menenangkan karyawan agar selalu mengoptimalkan kinerja setiap hari. Perencanaan jangka menengah, yaitu dengan rentang waktu bekerja lebih dari satu bulan, akan menempatkan karyawan sesuai kemampuannya, dan perencanaan jangka panjang, yaitu dengan rentang waktu bekerja lebih dari satu tahun. 2) Seleksi dilakukan cukup dengan wawancara dengan beberapa pertanyaan yang akan diajukan oleh pewawancara, dan

pelatihan satu bulan untuk beradaptasi dengan karyawan lain. Ini membantu menjaga hubungan yang baik antar karyawan, tidak peduli apakah mereka baru atau lama, dan menghormati satu sama lain. Program pelatihan dan pengembangan juga dilakukan dengan mempelajari materi dari seminar yang diadakan oleh dinas UMKM setempat. Kinerja karyawan juga dinilai.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Aktivitas Perencanaan, Seleksi Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja

ABSTRACT

This thesis is entitled "Application of Human Resource Management in Improving Employee Performance (Case Study: UD. Bintang Antik Sejahtera Dusun Blumbang, Campurdarat District, Tulungagung Regency)" written by Yoga Ari Pratama, NIM. 126405201011, Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Supervisor Dr. Refki Rusyadi, M.Pd.i

This research is motivated by the large number of marble businesses around the Campurdarat area in Tulungagung where competition between existing businesses is very tight, making marble companies have to provide positive value in the eyes of customers, most of whom are people from outside Tulungagung. One problem that can have a positive impact on the company is related to employee responsiveness in serving customers. Therefore, companies implement Human Resources Management (HRM) to look for prospective employees who meet the best qualifications for the company's quality. The researcher formulated the problem as follows: 1) How does UD's Human Resources (HR) plan. Bintang Antik Sejahtera, 2) How is the selection of UD employees. Bintang Antik Sejahtera, 3) How is the training and development of UD employees. Bintang Antik Sejahtera, 4) How to evaluate the performance of UD employees. Prosperous Antique Star. This research approach is a descriptive qualitative approach in the form of case studies, with primary data in the form of observations, interviews, documentation, and secondary data in the form of book references, journals, websites, and other sources. The analysis techniques used are data condensation, data presentation, and drawing conclusions.

The research results obtained are as follows: 1) HR planning is carried out at the planning activity stage which includes short-term planning, namely a weekly evaluation period to emphasize employees to always optimize their performance every day. Medium term, namely with a working period of one month and above, employees will be placed according to their abilities. Meanwhile, in the long term, namely a working period of approximately one year, employees will receive rewards with the provision of appropriate performance

improvement for one year of work. 2) Selection is carried out simply by interviewing several questions that will be asked by the interviewer, and selection training for one month to adapt to the situation. other employees to maintain good relations between employees regardless of new or old employees but still respect each other, 3) Training and development programs are carried out by understanding the material provided through seminars held by local MSME agencies. 4) Evaluation of employee performance is carried out during evaluation and coordination every month and the assessment is carried out based on the SOP that has been determined.

Keywords: Human Resources, Employee Performance, Planning Activities, Employee Selection, Training and Development, Performance Assessment