

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Strategi perusahaan dalam menrapkan Managemen Sumber Daya Manusia yang Islami untuk Meningkatkan Upaya Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group Kota Blitar. menurut penulis sudah terealisasikan dalam prakteknya seperti dengan pencarian para calon pekerja, meliputi :

a. Rekrutmen

Perusahaan Mayangkara Group Blitar mewajibkan para calon karyawannya untuk memiliki faktor dasar yaitu *religious* (agama), karna ini merupakan faktor penting untul membangun SDM yang berkualitas. Dan sesuai dengan konsep Islam bahwa faktor agama merupakan faktor mendasar yang harus di miliki oleh calon karyawan.

b. Seleksi,

Perusahaan Mayangkara Group Blitar menerapkan seleksi terbuka sama dengan perusahaan pada umumnya dengan menyeleksi surat-surat lamaran, ini juga sudah sesuai dengan prinsip Islam yaitu prinsip Keterbukaan dalam menerapkan proses seleksi.

c. Kontrak kerja,

Perusahaan Mayangkara Group Blitar menerapkan kontrak kerja dengan melakukan training selama 2 minggu dan apabila tidak ada SOP (setandar oprasional perusahaan), yang dilanggar akan dilanjutkan dengan proses pemberian kontrak kerja.

d. Penilaian kerja,

Perusahaan Mayangkara Group Blitar menerapkan penilaian kinerja secara terbuka, setiap pekerja yang melakukan kesalahan mendapatkan teguran atau peringatan, dari tim SDM Mayangkara Group meliputi kejujuran, penampilan, ibadah, dan amanah. Ini sesuai dengan proses penilaian Islam dimana sama dengan yang terlampir di atas.

e. Pelatihan dan pengembangan,

Perusahaan Mayangkara Group Blitar menerapkan pelatihan yang rutin berupa pelatihan yang diadakan setiap satu bulan sekali yang lebih bersifat ibadah. Pelatihan dan pengembangan yang bersifat religius dilakukan secara rutin seperti kultum dan pengajian yang dilakukan setiap seminggu sekali dan pelatihan MESM (Manajemen Emosional Sepiritual Mayangkara), hal ini sesuai dengan prinsip Islam bahwa pelatihan dan pengembangan dikhususkan pada faktor ibadah, yang tidak semua perusahaan menerapkan hal ini.

f. Kopensasi.

Pengupahan pekerja ditetapkan berdasarkan upah bulanan yang dilakukan setiap akhir bulan. Disamping upah pokok, pekerja juga diberikan tunjangan-tunjangan dalam bentuk tunjangan makan pada jam makan hari masuk bekerja, biaya pengobatan bila pekerja sakit, tunjangan uang transport, tunjangan hari raya setiap menjelang hari raya idul fitri, setiap pekerja diberi tunjangan hari raya sebesar 1x upah pekerja.

Dalam praktek nyatanya para pekerja dituntut untuk memiliki *faktor religious* (faktor keberagamaan) Agama, agama apapun, dan berke-Tuhanan ini menjadikan hal yang utama yang harus dimiliki oleh para calon pekerja. Karena apabila hal yang mendasar tersebut terdapat dalam diri pekerja dasar-dasar yang lain akan ada dalam dirinya baik itu *Adlan* (keadilan), *Amanah* (Kejujuran).

Perusahaan Mayangkara Group Blitar dalam menerapkan proses pengembangan potensi diri dan pemberian *riward*,

a. pengembangan potensi diri

para calon pekerja wajib mengikuti pelatihan MESM (Manajemen Emosi Sepiritual Mayangkara) dalam pelatihan ini para pekerja diajak untuk lebih dekat lagi kepada Tuhan dan sesama manusia *Habluminallah* dan *Habluminanas*.

b. Pemberian *riward*

para pekerja yang bekerja diperusahaan yang mampu mengikuti dan menjalankan SOP (Setandar Operasional Perusahaan secara teratur dan menunjukkan perkembangan kreatifitas di dalam perusahaan akan mendapatkan *Riward* (bonus) dari perusahaan yaitu berupa pemberangkatan Umroh dan Haji setiap bulannya.

B. Kritik

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa kritik yang diajukan untuk memperbaiki kendala-kendala dan memaksimalkan sistem pelayanan yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap eksistensi lembaga, yaitu:

Masih banyak karyawan yang yang belum bisa menerapkan Manajemen Waktu dan Ketepatan Waktu, seperti halnya dengan kesadaran beribadah didalam Qiyamul Laily masih banyak karyawan yang hanya aktif di dalam sebuah grub *Whatsapp* yaitu kajian di setiap malam sampai dengan menjelang subuh, masih belum bisa sepenuhnya di paktekan oleh seluruh karyawan.

Perusahaan harus bisa dan lebih meningkatkan faktor SDM (Sumber Daya Manusia), kepada seluruh karyawan sehingga tdak akan lagi ketetapan dari perusahaan yang dilanggar lagi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang diajukan untuk mengatasi kendala-kendala dan memaksimalkan sistem pelayanan yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap eksistensi lembaga, yaitu:

Untuk Mayangkara Group Kota Blitar

Berpaku dari hasil penelitian di atas, Perusahaan Mayangkara Group Kota Blitar,harus tetap mempertahankan Faktor Islami didalam perusahaannya. Akan tetapi dari sisi tertentu masih ada faktor yang belum terpenuhi, terutama

dalam hal manajemen waktu dan ketepatan waktu. Apabila lembaga mampu memberikan solusi kedepannya Hal-hal yang menggunakan pendekatan Islam harus tetap dipertahankan karna konsep Islam ini merupakan sebuah konsep yang sempurna berdasarkan Al-quran, Hadist dan *risalah-risalah* dan *Wahyu* yang dibawa oleh Nabi.

Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti yang akan datang dapat mengembangkan pengetahuan yang berkaitan dengan Strategi Perusahaan dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan catatan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini hendaknya diperbaiki dan dijadikan acuan untuk lebih baik lagi.