

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pemaparan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan :

1. Mekanisme Rekrutmen karyawan yang ada di Koperasi Sumber damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung telah dilaksanakan dari proses perencanaan penambahan tenaga kerja melalui evaluasi jabatan, publikasi lowongan kerja yang sudah menggunakan semua media masa seperti : akun Sosial Media, pengumuman di kantor pos, sampai dalam brosur usaha jasa. Pemberian pelayanan yang diberikan cukup memuaskan. Penyampaian informasi yang di lakukan sesuai dengan kebutuhan para pencari kerja dan di sampaikan dengan bahasa yang mudah di pahami sebagai penunjang agar menarik para pencari kerja untuk mau menempati posisi atau jabatan yang masih kosong. Mekanisme sebagai proses selanjutnya menerapkan proses seleksi “*Compensatory*” dari mulai awalnya pengisian blangko lamaran, tes, wawancara, cek daftar riwayat hidup dan cek kesehatan yang selanjutnya dipertimbangkan. Namun dari segi pengadaan masih harus diperbaiki bukan hanya membuka untuk satu jabatan yang harus di tambah, akan tetapi beberapa jabatan sebagai penunjang.

2. Mekanisme pelatihan dalam meningkatkan pengembangan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan Koperasi Sumber Damai Sejahtera dimulai dari praktik mengelola data berbantuan software komputer dengan waktu yang ditentukan, menyalin semua transaksi manual yang ada ke dalam microsoft excel, mengerjakan laporan transaksi ke dalam jurnal-jurnal akuntansi, menghitung uang dengan teknik maual dan menghitung uang menggunakan alat bantu. Program pelatihan tersebut dilaksanakan selama 3 bulan. Pemberian motivasi juga dilaksanakan di Koperasi Sumber Damai Sejahtera guna meningkatkan semangat kerja pada para karyawan dan menumbuhkan tanggungjawab bersama dalam kelancaran usaha. Pelatihan yang diberikan sebagai pengembangan pola pikir kerja dan memberikan penunjang dengan motivasi atasan serta alat bantu kerja seperti komputer , alat hitung uang di dalam ruangan. Segala informasi yang di sampaikan di tunjang dengan pelatih yang sudah profesional di bidangnya. Pelatihan tersebut sudah baik namun belum optimal dalam penerapannya. Pihak Koperasi berusaha meningkatkan sistem pelatihan untuk pengembangan karyawan baru dengan karyawan lama sesuai prosedur yang seharusnya.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, sebaiknya para karyawan Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten

Tulungagung lebih memperhatikan pelaksanaan Rekrutmen karyawan yaitu mempertimbangkan waktu pelaksanaan agar rutinitas pekerja terjaga.

2. Dilihat dari sarana prasarana, tempat parkir koperasi juga telah ada dan tata dengan baik, akan tetapi papan reklame untuk gedung tidak ada dan hanya ada pada tiang depan. sehingga ketika banyak masyarakat yang tidak mengetahui kegiatan atau aktivitas dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera.
3. Dalam meningkatkan MSDM yang ada dengan program pelatihan pada karyawan baru dapat memberikan kemampuan kerja karyawan baru dan sebagai adaptasi dengan suasana kerja di koperasi. Pelatihan-pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan prosedur yang ada dan dilihat dari pelaksanaannya dalam waktu tiga bulan harus dimanfaatkan dengan baik.