

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar, berikut ini disajikan simpulan-simpulan yang diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh terhadap kondisi yang ada saat ini. Simpulan ini disusun sebagai jawaban atas identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, yakni mengenai kebijakan pengembangan SDM, kinerja karyawan, serta upaya yang dilakukan pengurus untuk memperbaiki kinerja karyawan.

1. Kebijakan Pengembangan SDM pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar
Berdasarkan hasil penelitian, kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar tergolong "Kurang Baik". Hal ini terlihat dari nilai kenyataan pengembangan SDM yang hanya mencapai 943 dari nilai harapan 2.450. Kurangnya program pendidikan dan pelatihan yang relevan serta rendahnya partisipasi karyawan dalam program pendidikan menjadi faktor utama dalam kebijakan ini.
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar
Kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar juga dinilai "Kurang Baik" dengan nilai kenyataan 171 dari nilai harapan 330. Ketidakpuasan terhadap pencapaian target, kualitas waktu penyelesaian pekerjaan, dan taat asas dalam proses kerja menjadi indikator utama yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara signifikan.

3. Upaya Pengurus untuk Memperbaiki Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar

Untuk memperbaiki kinerja karyawan, pengurus telah mengidentifikasi beberapa langkah penting yang perlu diambil, termasuk meningkatkan program pendidikan formal, meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pendidikan, mengintegrasikan teknologi dan metode modern dalam pendidikan, serta menilai dan mengevaluasi program pendidikan secara berkala. Upaya-upaya ini ditujukan untuk mengatasi masalah yang teridentifikasi dalam survei dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Saran Teoritis

Untuk saran teoritis, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang menjelaskan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan, agar hasil penelitian lebih mendalam dan spesifik. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya juga mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan mengintegrasikan variabel-variabel ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian serupa juga dapat dilakukan di koperasi lain atau sektor industri yang berbeda untuk membandingkan hasil dan mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan untuk perbaikan dan peningkatan kebijakan pengembangan SDM, kinerja karyawan, serta upaya perbaikan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar:

1. Peningkatan Kebijakan Pengembangan SDM

a. Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan

Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar sebaiknya mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang lebih relevan dan terstruktur. Contoh implementasinya selenggarakan pelatihan bulanan tentang keterampilan teknis seperti penggunaan software koperasi dan keterampilan non-teknis seperti pelayanan pelanggan. Program ini harus mencakup keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan operasional koperasi. Realisasi nya gunakan dana pendidikan yang sudah dianggarkan untuk mengundang pelatih profesional atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan lokal.

b. Peningkatan Partisipasi Karyawan

Untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pendidikan dan pelatihan, manajemen dapat memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang aktif mengikuti pelatihan. Contoh Implementasinya berikan insentif seperti sertifikat, bonus kecil, atau pengakuan dalam rapat bulanan untuk karyawan yang aktif mengikuti pelatihan. Selain itu, jadwal pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan ketersediaan waktu karyawan agar mereka dapat berpartisipasi tanpa mengganggu tugas sehari-hari. Realisasi nya sesuaikan jadwal pelatihan dengan jam kerja karyawan, misalnya dengan mengadakan sesi pelatihan setelah jam kerja atau pada hari Sabtu.

c. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan

Koperasi dapat menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan atau lembaga pelatihan profesional untuk menyelenggarakan program pelatihan yang berkualitas dan bersertifikasi. Contoh implementasi nya jalin kemitraan dengan universitas atau sekolah vokasi untuk program magang atau pelatihan bersertifikat. Realisasi nya kunjungi institusi pendidikan untuk menawarkan kerja sama dan buat perjanjian yang menguntungkan kedua belah pihak.

2. Peningkatan Kinerja Karyawan

a. Evaluasi Kinerja Berkala

Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Contoh implementasi nya lakukan penilaian kinerja setiap tiga bulan dengan menggunakan formulir penilaian yang mencakup indikator kinerja utama seperti produktivitas dan kualitas kerja. Hasil evaluasi harus digunakan untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan dan sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut. Realisasi nya Adakan sesi feedback individu setelah evaluasi untuk membahas hasil penilaian dan langkah-langkah perbaikan.

b. Pengembangan Sistem Reward and Punishment

Implementasi sistem reward and punishment yang adil dan transparan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Contoh Implementasi nya terapkan sistem penghargaan seperti "Karyawan Terbaik Bulan Ini" yang mendapatkan hadiah sederhana seperti voucher belanja. Karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja harus diberikan penghargaan, sementara yang tidak mencapai target harus diberikan pembinaan dan pelatihan tambahan. Realisasi nya buat kebijakan

yang jelas mengenai konsekuensi bagi karyawan yang tidak mencapai target, seperti keharusan mengikuti pelatihan tambahan.

3. Upaya Perbaikan Kinerja Karyawan

a. Peningkatan Komunikasi Internal

Meningkatkan komunikasi internal melalui pertemuan rutin, forum diskusi, dan platform komunikasi digital dapat membantu dalam menyelesaikan masalah operasional dan meningkatkan koordinasi antar karyawan. Contoh implementasinya adakan pertemuan tim mingguan dan gunakan grup WhatsApp atau platform komunikasi lainnya untuk komunikasi sehari-hari dan pengumuman penting.

b. Penyediaan Sumber Daya yang Memadai

Manajemen harus memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke sumber daya yang memadai, seperti peralatan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Contoh Implementasinya pastikan setiap karyawan memiliki akses ke alat kerja yang diperlukan, seperti komputer yang berfungsi baik dan akses ke internet. Realisasi nya yaitu evaluasi kebutuhan sumber daya secara berkala dan lakukan pembelian atau perbaikan sesuai kebutuhan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Koperasi Konsumen BULOG Divre Jabar dapat lebih efektif dalam mengembangkan sumber daya manusianya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan koperasi.