

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian tentang penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja dalam upaya pengembangan karier karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur Malang, maka diakhir penelitian ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran terkait penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja dalam upaya pengembangan karier karyawan, yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan Fungsi Manajemen Pengendalian Tenaga Kerja

Dalam menjalankan pengendalian tenaga kerja Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur Malang menerapkan sistem absensi berkala yaitu saat jam masuk dan pulang kerja, jika karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi maka karyawan akan mendapatkan ganjaran berupa sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dengan adanya peraturan dan sanksi tentu akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan alur gerak organisasi sehingga dalam pelaksanaannya akan menuntut karyawan kompak bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan serta menjaga situasi lingkungan pekerjaan sehingga dapat memajukan gerak organisasi.

2. Pengembangan Karier Karyawan

Dalam merencanakan pengembangan karier karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur Malang melakukan pelatihan yang diperuntukkan pada karyawan baru serta pengembangan pada karyawan lama. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan didapatkan gambaran kemampuan karyawan yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan penempatan mutasi jabatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

3. Penerapan Fungsi Manajemen Pengendalian Tenaga Kerja Dalam Upaya Pengembangan Karier Karyawan

Dalam melakukan pengembangan karier koperasi menggunakan faktor pengendalian tenaga kerja sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan pengembangan karier karyawan. Hasil pengendalian tenaga kerja akan sejalan lurus dengan pengembangan karier kerjanya. Jika hasil pengendalian tenaga kerja baik maka perkembangan kariernya akan berjalan dengan baik pula.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasa yang telah dilakukan maka penulis akan memberikan saran, antara lain :

5.2.1 Bagi Pihak Koperasi

1. Untuk pengendalian tenaga kerja harap dilakukan dengan seadil-adilnya serta tidak membeda-bedakan antara karyawan satu dengan lainnya.
2. Untuk menanamkan kesadaran kepatuhan karyawan terhadap peraturan koperasi, tidak ada salahnya jika dilakukan inspeksi mendadak (sidak) karena hal tersebut selain untuk menertibkan karyawan dapat juga mempererat hubungan antara karyawan koperasi.
3. Agar koperasi efektif dan efisien sehingga mencapai kemajuan yang diinginkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan koperasi maka mutasi, promosi dan pengembangan karier merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Mutasi dan promosi jabatan terhadap karyawan harus dilakukan secara objektif, sehingga dengan demikian karier karyawan akan berkembang yang berdampak pula terhadap perkembangan koperasi.

5.2.2 Bagi peneliti Selanjutnya

1. Melakukan wawancara dengan melibatkan lebih banyak responden sehingga memperoleh banyak informasi
2. Memperbaiki instrument pengumpulan data sehingga diperoleh data yang lebih akurat