

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Setelah dilakukan tahap-tahap penelitian mulai dari menyusun konsep dan teori, penyusunan pedoman untuk pengambilan data, dan hasil maka pada tahap akhir dari penelitian ini peneliti memberikan kesimpulan tentang Implementasi Proses Perencanaan Tenaga Kerja. Kesimpulannya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Koperasi Wanita Serba Usaha “Setia Budi Wanita” Malang dalam implementasi proses perencanaan tenaga kerja tidak terlepas dengan aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja, kedua hal ini menjadi formulasi dari penerapan proses perencanaan tenaga kerja. Aspek perencanaan tenaga kerja memudahkan langkah Kopwan SU SBW dalam mempersiapkan proses perencanaan tenaga kerja dengan matang. Ruang lingkup perencanaan tenaga kerja menjadikan Kopwan SU SBW melakukan penerapan proses perencanaan tenaga kerja dengan sistematis.
2. Model/proses perencanaan tenaga kerja yang digunakan pada Kopwan SU SBW berperan paling penting dalam implementasi proses perencanaan tenaga kerja, berikut ini adalah tahap proses perencanaan tenaga kerja di Kopwan SU SBW:

- a) Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan, tahap ini dilakukan pada pra rencana kerja dan menghasilkan *draft* rencana kerja pada rencana kerja tahunan.
  - b) Identifikasi sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi, tahap ini mengidentifikasi sumber daya manusia yang berasal dari internal dan eksternal Kopwan SU SBW.
  - c) Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan, tahap ini menganalisis segi penawaran tenaga kerja dari internal dan eksternal, dan menganalisis permintaan pada *draft* rencana kerja.
  - d) Program aksi, tahap ini berisi program perencanaan tenaga kerja, program rekrutmen, program seleksi, program pelatihan dan pengembangan.
3. Implementasi dari proses perencanaan tenaga kerja pada Koperasi Wanita Serba Usaha “Setia Budi Wanita” Malang yaitu: kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, menghasilkan karyawan yang *expert* dan fokus di bidangnya, kinerja karyawan berupa pelayanan kepada anggota sudah maksimal dan pada kategori baik, kepuasan yang dirasakan anggota atas kinerja karyawan, dan aktivitas manajemen berjalan maksimal.
  4. Adapun dalam kriteria perspektif Islam perencanaan yang dilakukan di Kopwan SU SBW sesuai dengan konsep manajemen Islam dengan memperhatikan apa yang akan diperbuat untuk merencanakan hari esok, selaras dengan Al-Qur’an surah Al-Hasyr ayat 18.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang akan di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Koperasi Serba Usaha “Setia Budi Wanita”

Pada uraian di atas Kopwan SU SBW menggunakan proses perencanaan tenaga kerja secara sederhana yang berkaitan dengan 4 aspek yaitu: prediksi jumlah karyawan yang dibutuhkan, identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi, analisis keseimbangan penawaran dan permintaan SDM, dan program aksi. Peneliti merekomendasikan proses/model perencanaan tenaga kerja dari Andrew E. Sikula, dimana terdiri dari 5 komponen yaitu: tujuan sumber daya manusia, perencanaan organisasi, pengauditan sumber daya manusia, peramalan sumber daya manusia, dan pelaksanaan program sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja ini berkesinambungan dan terintegrasi dan cocok digunakan oleh organisasi Kopwan SU SBW yang dinamis.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti yang ingin meneliti perencanaan tenaga kerja maka tidak harus proses perencanaan tenaga kerja saja namun bisa pada ranah lingkup perencanaan tenaga kerja yang lebih lebar, meliputi: perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan, sistem imbalan, sistem informasi sumber daya manusia, kesehatan dan keselamatan kerja, penilaian, dan perencanaan karir. Dengan metode penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif.