BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia di yayasan dana sosial Mustahiq Surabaya meliputi strategi swadaya dan strategi studi eksternal. Strategi swadaya merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang pelaksanaan dipusatkan di dalam lingkungan dan dikelola oleh pihak yayasan Mustahiq sendiri. Dalam realisasinya strategi swadaya di yayasan Mustahiq diterapakan dengan dua metode yaitu: *coaching counseling* dan rotasi jabatan. *Coaching counseling* merupakan proses pengajaran serta pendampingan pegawai lama kepada pegawai baru untuk mengenalkan jenis pekerjaannya.

Kegiatan *coaching counseling* berupa *training* yang diberikan kepada karyawan baru, proses *training* tersebut berlangsung selama tiga bulan. Selain kegiatan *training* yayasan Mustahiq juga memberikan kegiatan berupa *outbound*. Tujuan dari *outbound* tersebut untuk melatih kedisplinan, kekompakan, dan kebersamaan karyawan. Kegiatan *coaching counseling* lain yang dilakukan untuk mengembangankan sumber daya manusia di yayasan Mustahiq yaitu adanya *workshop* dan pelatihan perawatan jenazah. Rotasi jabatan merupakan proses pemindahan dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain. Rotasi jabatan diperlukan ketika kinerja karyawan kinerjanya menurun. Dengan adanya rotasi jabatan setiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan akan mendapatkan peluang dan pengalaman untuk mempelajari hal baru. Sedangkan strategi studi eksternal merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di luar lingkungan yayasan Mustahiq. Kegiatan strategi studi eksternal berupa pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi tersebut dilakukan dengan kunjungan kerja ke lembaga yang professional dan berpengalaman.

B. Saran dan Rekomendasi

Persaingan dalam mencari donatur yang semakin berkembang menuntut manusia saat ini untuk terus berinovasi. Oleh karena itu, penulis ingin memberikan saran dan rekomendasi, antara lain :

1. Bagi segenap jajaran struktural serta staff pembantu yayasan Mustahiq Surabaya khususnya bagi HRD dan Humas beserta anggotanya supaya belajar lebih banyak lagi tentang strategi pengembanga sumber daya manusia agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten. Selain itu bagi pimpinan beserta staffnya agar tetap menjaga hubungan antar karyawan agar para karyawan juga tetap bisa menjaga kinerjanya.
2. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kelemahan-kelemahan yang belum tercover dalam pembahasan skripsi ini. Untuk itu, penulis berharap agar suatu saat penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan cakupan yang lebih spesifik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah kurangnya informasi yang lebih spesifik tentang pengembangan sumber daya manusia di yayasan Mustahiq Surabaya. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat mengeksplor lebih banyak lagi data strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih unik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id