

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber daya insani yang ada di Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng (LSPT) Jombang.

Sumber daya insani yang ada di lembaga ini jika dilihat dari segi kuantitas memang belum banyak, tetapi hasil dari segi kualitas pelayanan sudah baik. Pendekatan manajemen merupakan suatu keniscayaan, apalagi jika dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Kelembagaan itu akan berjalan dengan baik, jika dikelola (*manage*) dengan baik. Jika dikaji lebih dalam tentang kualitas sumber daya insaninya masih perlu perbaikan, karena belum sesuai dengan teori Marwansyah yaitu belum melengkapi fungsi-fungsi sumber daya manusia yang ada.

2. Kualitas Pelayanan yang ada di Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng (LSPT) Jombang

Untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi pelanggan/konsumen, pihak LSPT juga mengadakan beberapa upaya berupa pelatihan kerja dan bekerjasama dengan instansi lainnya. Kinerja yang mengacu pada SOP (standar operasional kerja) akan memberikan dampak yang baik bagi lembaga, namun acuan tersebut belum terlalu diperhatikan dan diterapkan penuh oleh masing-masing karyawan.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Insani terhadap kualitas pelayanan di Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng (LSPT) Jombang.

Peran manajemen sumber daya insani yang ada sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan struktur manajemen yang baik, memperhatikan kebutuhan karyawan, dan memberikan penilaian tegas terhadap kinerja karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menciptakan lembaga yang profesional dan berkualitas. Karena program-program yang dijalankan semua bergantung kepada peran manajemen sumber daya insani yang ada di dalam kantor tersebut. Oleh karena itu peran manajemen ini harus diperhatikan dan dapat diunggulkan dalam pekerjaannya.

B. Saran

1. Pada lembaga ini diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan para karyawan yang ada di dalam kantor. Baik manajer maupun staf dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan memenuhi semua kebutuhan karyawan sesuai dengan fungsi-fungsi sumber daya yang ada, maka karyawan akan memberikan apresiasi kinerjanya dengan bagus dan lebih baik.
2. Menciptakan divisi program sendiri supaya menjadikan kinerja lebih terorganisir pada setiap jalannya program ada tanggung jawab karyawan masing-masing. Hal ini akan berdampak baik pada pelayanan terhadap masyarakat sekitar yang mengutamakan kepuasan

pelanggannya. Penilaian kinerja sangat diutamakan untuk mengontrol kinerja setiap karyawan, guna mempertahankan integritas karyawan dengan baik. Serta acuan SOP (standar operasional kerja) lebih dipergunakan untuk acuan kinerja karyawan.

3. Dengan struktural yang baik, dengan job disk yang sudah terstruktur juga akan memudahkan bagi peneliti selanjutnya, untuk lebih mudah dalam mengkaji program-program yang ada didalamnya. Jadi akan lebih mudah dalam mengkaji penelitiannya, sehingga bisa langsung fokus pada divisi yang dibutuhkan.

Jika memang lembaga ini tidak ingin menambah karyawan baru dengan alasan minimnya anggaran dana, seharusnya karyawan yang ada harus lebih diperhatikan dan diberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerjanya demi perkembangan lembaga tersebut. Sehingga peran manajemen sumber daya insani sangat diperhatikan dan bisa diunggulkan dalam pekerjaannya. Karena peran manajemen sumber daya insani sangat membutuhkan sumber daya yang mempunyai *skill* dan integritas baik pada kinerjanya. Suatu organisasi walaupun sudah ditata secara modern, tapi jika anasir-anasir kemanusiaannya dibangun, maka unsur-unsur penunjang itu akan datang dengan sendirinya tergantung pada sarana dan prasarana yang dipersiapkan.