

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa prosedur pelatihan tepat guna dalam Teknik *Human Resources Analytic* studi kasus di Startup “POTOINLAH” mempunyai tiga komponen besar. Tiga komponen ini berupa : *data-driven culture*, *IT Infrastructure* dan Disiplin.

Sebelum memberikan pelatihan perlu mengumpulkan data yaitu *Human Resources* data dan *Outside Human Resources*. *Human Resources* data berupa penilaian kinerja oleh atasan dan *Outside Human Resources* berupa data survey client dari divisi marketing. Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan *Standar Operating Procedure* maka diberikan pelatihan tepat guna berdasarkan perencanaan pelatihan.

Perencanaan pelatihan berupa *Standar Operating Procedure* dan *analysing* dari *Human Resources* data dan *Outside Human Resources*. *Analysing* berfungsi untuk menganalisis pelatihan tepat guna yang sesuai dengan kekurangan yang dimiliki oleh pegawai.

Setelah diberikan pelatihan yang sesuai, lalu diberikan evaluasi kinerja yang berfungsi untuk melihat kinerja pegawai meningkat atau tidak berdasarkan data survei client dan penilaian kinerja oleh atasan. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk menghemat biaya pelatihan dengan cara menyeleksi pegawai yang akan diberikan pelatihan berdasarkan kekurangan yang dimiliki oleh pegawai. Penyedia

jasa POTOINLAH memberikan pelatihan kepada *food photographer* karena tidak sesuai dengan *Standar Operating Procedure*.

Dengan diberikan pelatihan kepada pegawai berupa *food photography by Smartphone*, pegawai dapat meningkatkan kinerja dari segi durasi pengerjaan di lapangan, hasil foto, *angle* foto, dan *feedback client* yang diberikan kepada perusahaan.

6.2 Saran

Saran penulis untuk perusahaan saat ini dengan menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai *Photographer* diharapkan pegawai melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan dalam setiap jabatan dan diharapkan pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku ketika diberikan pelatihan.

Dengan menggunakan Teknik Human Resources Analitic, POTOINLAH perlu menyempurnakan *Standar Operating Procedure* untuk menghemat biaya pelatihan dan dapat memberikan pelatihan tepat guna. *Standar Operating Procedure* diperlukan melakukan pengecekan berkala terhadap kinerja karyawan.

Untuk kedepannya. Apabila Potoinlah semakin berkembang perlu dilakukan perekrutan pegawai. Potoinlah diharapkan mempunyai strategi perusahaan dengan mencari partner lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, R., Lance, A., & Dorothy. (2007). *Best Practice in Talent Management*. Jakarta Pusat: PPM.
- Dalsgaard, P. (2014). Pragmatism and design thinking. *International Journal of Design, Vol 8 No.1*, 145-155.
- Davenport, T. H., Harris, J. G., & Morison, R. (2010). *Analytics at Work*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Desantis, G. (1986). Human Resource Information systems : a current assement. *MIS Quarterly, 10 No.1* , 15-27.
- Efendi, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Efendi, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Fitz-enz, J., & Mattox, J. R. (2014). *Predictive Analytics for Human Resources*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Freedy Rangkuti. (2003). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Heuvel, S. v., & Bondarouk, T. (2017). The rise and fall of Human Resource Analytics. *Organizztional Effectiveness: People and Perfomance, Vol. 4 No 2*, 127-148.
- Hojer, M. &. (2000). Determinism and backcasting in future studies. *Future, 32 No.1*, 613-634.
- Karlan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balance Scorecard : Translating Strategy into Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kossek, Young, Gash, & Nichol, V. (1994). Waiting for Innovation in the human - resources departemen. *Human Resource Management, Vol. 33 No.1*, 135-159.
- Liberatoe, M. J., & Luo, W. (2010). The analytics movement : implications for operations research. *Interfaces, Vol. 40 No 4*, 313,324.
- Magnus, M., & Grossman, M. (1985). Computers and the personnel departement. *The Personnel Journal, Vol. 64 No.4*, 42-48.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Strong, C. (2015). *Humanizing Big Data : Marketing at the Meeting of Data, Social Science and Consumer Insight*. London: Kogan Page Ltd.
- Yin, R. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: A Divison of Guilford Publications, Inc