

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Pada SMAK X ini ada beberapa fenomena yang terjadi. Seperti belum adanya standar wawancara yang jelas pada proses rekrutmen dan juga fenomena yang berkaitan dengan tingkat loyalitas dimana ada guru SMAK X yang keluar walaupun guru tersebut baru mengajar beberapa saat saja. Maka dari itu dibutuhkan sebuah sistem yang bisa menjadi alat bantu bagi perekrut dalam mengumpulkan informasi, mengolah, dan menyajikan data yang bisa membantu perekrut dalam menilai tingkat loyalitas pelamar dan dalam mengambil sebuah keputusan yang berbasis pada data. Dalam penelitian ini, komponen penilaian tingkat loyalitas yang digunakan adalah Taat pada peraturan, Kesiediaan untuk tetap berada didalam perusahaan dan juga upaya untuk ikut serta dalam menggapai tujuan dari sebuah organisasi. Rancangan sistem diusulkan dalam penelitian ini adalah Rancangan system berbasis computer untuk proses rekrutmen guru SMAK X.

Fungsi dari rancangan sistem ini sendiri adalah untuk mengumpulkan data-data pelamar yang berbentuk sebuah jawaban dari pihak luar mengenai pelamar yang bisa didapatkan dalam proses pengumpulan data melalui sebuah kuisioner dan juga sebuah data yang berasal dari social media . Data-data tersebut akan diolah menjadi sebuah informasi yang disajikan dalam tiga bentuk laporan. Laporan Hasil kuisioner perindividu, Laporan Perbandingan Hasil kuisioner Perperiode

Perekrutan, dan Laporan Historis Hasil Kuisioner. Laporan-laporan tersebut bisa membantu perekrut dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan proses rekrutmen di SMAK X, terutama pada penilaian tingkat loyalitas dari pelamar. Ketiga laporan tersebut juga memiliki maksud dan tujuannya masing-masing. Masing-masing laporan bisa menjadi laporan pendukung bagi laporan yang lainnya. Dan manfaat yang bisa didapat oleh perusahaan dengan laporan-laporan yang dihasilkan dari sistem ini adalah perusahaan atau sekolah bisa memantau kinerja dari guru yang sudah diterima, apakah sesuai dengan apa yang guru tersebut jawab pada proses wawancara sebelumnya atau tidak. Selain itu juga sekolah bisa melihat sebuah pola pada proses rekrutmennya, contohnya seperti ratio perempuan atau laki-laki yang berhasil diterima di SMAK X. Dari pola tersebut, sekolah memiliki sebuah gambaran mengenai siapa yang memiliki tingkat loyalitas yang dinilai baik dan siapa yang dinilai kurang baik. Dengan begitu, sekolah bisa menjadikan hal tersebut sebagai sebuah pertimbangan dalam mengambil keputusan rekrutmen selanjutnya.

## **6.2 Saran**

- **Untuk SMAK X**
  1. Diperlukannya sebuah proses penyesuaian untuk sistem yang diusulkan agar sesuai dengan kebutuhan dari SMAK X dalam menilai tingkat loyalitas dari pelamar yang melamar di SMAK X.
  2. Perusahaan atau sekolah juga bisa melakukan pertimbangan lain diluar proses rekrutmen ini, contohnya seperti melakukan program pelatihan untuk guru. Seperti yang sebelumnya sudah dijelaskan pada tujuan laporan historis

hasil kuisioner, sekolah bisa mengevaluasi kinerja dari seorang guru apakah guru tersebut sudah sesuai dengan yang tercatat pada laporan atau tidak. Jika kinerja guru tersebut baik, maka sekolah bisa melakukan pelatihan untuk guru tersebut atau menjadikannya guru tetap disekolah atau mempercayakan suatu kedudukan di sekolah. Kinerja yang dibahas disini adalah kinerja yang berhubungan juga dengan loyalitas guru tersebut di sekolah.

- **Untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Karena penelitian ini tidak sampai pada proses penilaian untuk menentukan pelamar yang memiliki tingkat loyalitas yang baik dan tingkat loyalitas yang kurang baik, maka untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan penelitian untuk menentukan kriteria pelamar yang memiliki tingkat loyalitas yang baik dan tingkat loyalitas yang kurang baik.
2. Ketut dan gede dalam (Hermawan & Riana) menjelaskan tentang berbagai hal mengenai sumber dari loyalitas dan bagaimana kita menilai loyalitas karyawan. Maka untuk penelitian selanjutnya bisa ditambahkan beberapa komponen penilaian untuk menilai tingkat loyalitas seorang karyawan yang ada di dalam perusahaan atau penilaian loyalitas pada proses rekrutmen.

### Daftar Pustaka

- Alfiyah, S. E. (2016). MOTIVASI KERJA, LOYALITAS, DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA GRESIK. *Bisnis dan Manajemen*.
- Astuti, M. (2017, November 23). *Investasi dan Bisnis Pendidikan di Indonesia*. Retrieved from Kompasiana.com:  
<https://www.kompasiana.com/migunaastuti/5a1642c73c2c7508784617a2/investasi-dan-bisnis-pendidikan-di-indonesia>
- Dahlbom, P., Siikanen, N., Sajasalo, P., & Jarvenpää, M. (2020). Big data and HR analytics. *Baltic Journal of Management*, 120-138.
- Didno. (2012, December 5). *Ketika Pendidikan Sudah Jadi Bisnis*. Retrieved from Kompasiana.com:  
<https://www.kompasiana.com/didno76/551abc4e813311a81a9de129/ketika-pendidikan-sudah-jadi-bisnis>
- Dr Tauficurokhman, S. M. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Senayan, Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Ejo-Orusa, Henry, Okwakpam, & Amina, J. (2018). PREDICTIVE HR ANALYTICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AMONGST HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTITIONERS IN PORT HARCOURT, NIGERIA. *Global Scientific* , 254-275.
- Farida, A. T. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Komensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-20.
- Hermawan, K. A., & Riana, G. (n.d.). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. INTI BUANA PERMAI DENPASAR BALI. 624-643.
- Heuvel, S. v., & Bondarouk, T. (2017). The rise (and fall) of HR analytics A study into the future application, value, structure, and system support . *Organizational effectiveness : poeple and performance*, 127-148.
- Hidayat, B. (2004). Rekrutmen Sumber Daya Manusia. In Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN .
- Jia, L., Song, J., & Hall, D. (2015). The Conceptualization of Data-driven Decision Making Capability .
- K.Yin, R. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. London.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems*. United States: Pearson Education.

- Marihot Tua Efendi hariandja, D. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia .
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 3-26.
- Marr, B. (2018). *Data-Driven HR*. London: Kogan Page Limited.
- Marr, B. (2018, May 4). *Data-Driven HR: How Big Data And Analytics Are Transforming Recruitment*. Retrieved from Forbes:  
<https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2018/05/04/data-driven-hr-how-big-data-and-analytics-are-transforming-recruitment/>
- Martwi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (n.d.). FAKTOR–FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI. 44-52.
- Momin, W. Y., & Taruna. (2015). HR analytics transforming human resource. *International Journal of Applied Research*, 688-692.
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, P. A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation - Critical Survey. *Journal of Business and Management*, 62-74.
- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive. *Language Teaching Research*, 129-132.
- Putera, D. P. (2019, May 02). *Fakta Potret Pendidikan Indonesia, Akses Internet hingga Kurikulumnya*. Retrieved from IDN :  
<https://www.idntimes.com/life/education/dewa-putu-ardita/fakta-potret-pendidikan-indonesia>
- Rajput, M. S., Singhal, M. M., & Tiwari, M. S. (2016). Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians.
- Saifalislam, K. M., Osman, A., & AlQudah, M. (2014). Human Resource Management Practices: Influence of recruitment and selection, and training and development on the organizational performance of the Jordanian Public University. *Journal of Business and Management*, 43-46.
- Statistik, B. P. (2019). *Angka Partisipasi Sekolah (APS) Menurut Provinsi, 2011-2019*. Retrieved from Badan Pusat Statistik.
- Stiehl, V. (2013). *Process-Driven Applications with BPMN*. Walldrof: Springer.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi, Firmiana, M. E., & Nida, F. (2015). Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru SD Awal. *AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 96-108.
- Suwartono, D. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. CV ANDI OFFSET.

Tan, C. L., & Nasuridin, A. M. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 155-167.