

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6. 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka penulis dapat menyimpulkan penulis mengusulkan rancangan sistem berbasis komputer dengan harga yang terjangkau. Salah satu sistem dengan harga yang terjangkau adalah dengan mengusulkan sistem rancangan rekrutmen dan pelatihan. Untuk sistem rekrutmen akan mempermudah Haus Bozz mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan Haus Bozz. Agar mendapatkan karyawan yang sesuai maka metode rekrutmen karyawan akan berdasarkan standar perusahaan dan pelatihan di Haus Bozz harus berdasarkan profil dari karyawan. Profil untuk karyawan baru dapat disusun oleh Haus Bozz dengan memanfaatkan teknologi pembuatan *software* yang didasarkan oleh menganalisis sumber daya manusia dan data base. Dari profil yang dibuat berdasarkan analisa data maka akan menggambarkan kriteria dari setiap kandidat pegawai. Profil yang menggambarkan kriteria dari setiap karyawan akan menjadi dasar pada saat menyusun pelatihan. Pelatihan ini akan menjadi efektif karena akan disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi, rancangan sistem ini akan memberikan Haus Bozz daftar pelatihan yang detail untuk setiap karyawan di Haus Bozz. Agar Haus Bozz dapat memberikan pelatihan berdasarkan profil setiap karyawan, bukan hanya berdasarkan perkiraan dari kebutuhan Haus Bozz. Rancangan sistem pelatihan dapat membantu Haus Bozz dalam mengevaluasi

penilaian untuk pelatihan karyawan apakah dari penilain tersebut sesuai dengan *performance* dari karyawan atau tidak. Sehingga karyawan SDM dapat mempertanggung jawabkan ketika tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

6. 2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, saran yang akan diberikan penulis bagi Haus Bozz yaitu :

1. Melakukan uji coba dari rancangan sistem rekrutmen serta pelatihan. Melalui uji coba ini dapat menemukan kekurangan dalam membuat rancangan yang kemudian akan dilakukan penelitian serta pengembangan yang lebih lanjut.
2. Agar dapat menunjang sistem yang telah dibuat maka dibutuhkannya pegawai yang berkompeten untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab di Haus Bozz.
3. Haus Bozz perlu untuk melakukan pengembangan yang lebih lanjut karena rancangan dari sistem ini masih disusun berdasarkan pola dari karyawan dan melakukan suatu perbandingan agar dapat menghasilkan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Penelitian dan pengembangan yang lebih lanjut akan menghasilkan sebuah sistem agar dapat melakukan evaluasi yang dapat menciptakan jalur karier untuk setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aagesen , G., & Krogstie, J. (2015). *BPMN 2.0 for Modeling Business Processes*.
- Akbar , F., Sunaryo , H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Job Description, Job Specification dan Leadership Terhadap Kinerja Organisasi Pada Forum Lembaga Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya. *Riset Manajemen*.
- Amarilli, F. (2014). A Framework for Business IT Alignment in Turbulent Environments. *Athens Journal of Technology Engineering*, 104-115.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research Mehtods for Business*. United Kingdom: John Willey & Sons.
- Caroline , A. (2018). Kajian Konsep MIT 90's Sebagai Salah Satu Kerangka Kerja untuk Membangun Sistem Informasi Bisnis. *Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 94.
- Decker, G., Dijkman, R., & Banuelos , L. G. (2010). *The Business Process Modeling Notation*.
- Elfrianto. (2016). MANAJEMEN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN. *EduTech*, 48-50.
- Eriyanto. (2015). Analisis Isi: Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenadamedia Group.

Iryana, & Kawasari , R. (2018). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif.

Kompasiana. (2015, Juni 17). Dimana Saya Ditempatkan? Jakarta, Jakarta, Indonesia.

Lasmaya , S. M. (2016). PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 29.

Lestarini, A. H. (2020). *Bisnis Waralaba Masih Didominasi Sektor Makanan Minuman*. Jakarta: medcom.id.

Maulida. (2020). Teknik Pengumpulan Data Dalam Metodologi Penelitian.

Nurhada, E., Hamid , D., & Riza , M. F. (2014). ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA, DAN PELATIHAN KARYAWAN. 3.

Perindustrian, K. (2020, Mei 5). *Kementerian Perindustrian*. Retrieved November 30, 2020, from Lampau 19 Persen Pada Kuartal I-2020, Industri Masih Berkontribusi Tinggi: <https://kemenperin.go.id/artikel/21704/Lampau-19-Persen-Pada-Kuartal-I-2020,-Industri-Masih-Berkontribusi-Tinggi>

Rahardjo, M. (2017). Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif.

Rahmi , H., & Suryalena. (2018). PENGARUH ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 2-6.

Rauf , M. F. (2018, May 29). *Internet of Things (IoT) dalam Revolusi Industri 4.0*.

Retrieved December 30, 2020, from Bagaimana Internet of Things

berperan dalam Revolusi Industri 4.0:

<https://medium.com/@mfrauf/internet-of-things-iot-dalam-revolusi-industri-4-0-f4d0356d9f42>

Setiani , B. (2016). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen

Tenaga Kerja Di Perusahaan. 38-44.

Sparx, S. (2007). The Business Process Model.

Statistik, B. P. (2016). Potensi Usaha Mikro Kecil Provinsi Jawa Barat. Bandung:

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.

Stefani , K. (2018). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN

SUMBER. 77-79.

Susan , E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Manajemen Pendidikan*

Islam , 954.

Suwarno, M. (2019). Pekemabangan Industry 4.0. 17-18.

Wibowo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . In Wibowo, *Manajemen*

Sumber Daya Manusia (pp. 2-3). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The

Guilford Press.

Yullyanti, E. (2015). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. 132.