

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa dan merancang uraian jabatan, spesifikasi jabatan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan melakukan wawancara kepada seluruh pemegang jabatan yang ada di Colada Cafe serta melakukan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Colada Cafe memiliki uraian jabatan namun belum secara formal dan tertulis dan hanya dirancang oleh masing-masing pemangku jabatan. Hal ini membuat semua pemangku jabatan yang ada di Colada Cafe tidak memiliki dan mengetahui Batasan pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang yang mereka miliki sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan bertumpuk pada satu pemangku jabatan saja seperti kepada pemangku jabatan kepala bar.
2. Colada Cafe belum memiliki spesifikasi jabatan secara formal dan tertulis. Hal ini terjadi karena mayoritas pemangku jabatan yang ada di Colada Cafe adalah keluarga dari pemilik tempat. Serta untuk perekrutan pegawai lainnya masih dari kerabat pemilik tempat ataupun rekomendasi dari pihak luar. Tidak ada persyaratan khusus yang diberikan, hal ini dapat merugikan bagi Colada Cafe karena harus memberikan training pegawai dengan memakan waktu yang cukup lama.

3. Penulis telah menyusun rancangan uraian jabatan, spesifikasi jabatan baru serta struktur organisasi pada bab 3. Dengan berbicara dan bekerjasama dengan pemilik tempat.

4.2 Saran

Penulis telah memberikan usulan rancangan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan kepada Colada Cafe. Namun untuk terlaksananya uraian jabatan yang telah dirancang maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Orientasi dan sosialisasi

Manajer perlu melakukan sosialisasi serta pengetahuan kepada seluruh pemangku jabatan agar setiap pemangku jabatan mengetahui serta memahami apa saja tugas dan tanggung jawab yang dimiliki untuk dapat dikerjakan dengan baik.

2. Membagikan dokumen

manajer perlu membagikan semua dokumen mengenai uraian jabatan dan spesifikasi jabatan serta mendapatkan persetujuan kepada setiap pemangku jabatan dengan membuat surat kontrak yang telah ditandatangani kedua belah pihak untuk mengetahui serta memahami secara detail apa saja yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap pemangku jabatan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11th edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Ashraf, J. (2017). Examining the public sector recruitment and selection, in relation to job analysis in Pakistan. *Cogent Social Sciences*.
- Bandung, P. K. (2021, maret 18). *jumlah wisatawan ke kota bandung turun 50 persen*. Retrieved from PROKOPIM KOTA BANDUNG : <https://humas.bandung.go.id/layanan/jumlah-wisatawan-ke-kota-bandung-turun-50-persen>
- BPS, I. (2020). *statistik penyediaan makanan dan minuman*. Retrieved from BPS-Statistics Indonesia: <https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=NDZmNDc3MWUyODE1NTdjODljMzVmNzMy&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzlwMjAvMDUvMTkvNDZmNDc3MWUyODE1NTdjODljMzVmNzMyL3N0YXRpc3RpaylwZW55ZWRpYW4tZGFuLW1pbmVtYW4tMjAxOC5odG1s>
- Franco, M., & Franco, S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Performance Management, Vol. 23 No. 7/8*, 364-384.
- Handoko, T. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, D. S. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawkes, & Weathington. (2014). "Competency-based versus task-based job descriptions: effects on applicant attraction. *journal of behavioral and applied management, Vol 15 No. 3*, 190-211.
- Leon Rohr, S. (2016). Harnessing the power of the job description. *Human Resource Management International Digest, Vol. 24 No. 6*, 8-11.
- Marihot. (2002). *Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). *Human Resources Management. (th Edition*. Mason, USA: South-Western Pub.

- M. Yani. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pató, B. (2017). Formal options for job descriptions: theory meets practice. *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 8, 1008-1028.
- Pennell, K. (2010). The role of flexible job descriptions in succession management. *Library Management*, Vol. 31 No. 4/5, 279-290.
- Rivai, V. (2009). *manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahoo, C., & Jena, S. (2012). Organizational performance management system: exploring the manufacturing sectors. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44 No. 5, 296-302.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & sons Ltd.
- Smith, M., Erwin, J., & Diaferio. (2005). *Role & responsibility charting (raci)*. in project Management Forum (PMForum).
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Wetchler, & Khoreva. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, Vol. 40 No. 2, pp. 227-243., 227-243.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.