

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis dan perancangan terhadap sistem informasi sumber daya manusia berbasis web pada PT. Istana Kebayoran Raya Motor dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Dengan adanya sistem yang baru dapat memberikan informasi tentang perekrutan baik perekrutan internal dan eksternal perusahaan dan penyeleksian secara efektif dan cepat. Informasi ini digunakan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan dalam memilih karyawan sesuai dengan kebutuhan.
2. Sistem dapat memberikan informasi tentang pelatihan, informasi ini digunakan oleh perusahaan agar karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan baik pelatihan yang diadakan didalam atau luar perusahaan tidak mendapatkan pelatihan lagi. Sehingga karyawan yang belum pernah mendapatkan pelatihan bisa mendapatkannya.
3. Sistem dapat memberikan informasi tentang penilaian kinerja, informasi ini digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan selama bekerja diperusahaan.
4. Sistem dapat memberikan informasi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan. Informasi ini dapat membantu pihak perusahaan dalam mengambil keputusan untuk melakukan tindakan lebih lanjut dari pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, misalnya karyawan yang sudah mendapatkan surat peringatan sebanyak tiga kali maka perusahaan akan melakukan proses PHK.

5. Sistem dapat mendukung pengendalian internal terhadap prosedur penggajian dan pengupahan, baik pengendalian yang terkomputerisasi maupun pengendalian

secara manual, sehingga beberapa bentuk kecurangan yang merugikan perusahaan dapat diminimalkan.

6. Sistem informasi sumber daya manusia yang dirancang menghasilkan sistem yang lebih efisien dan efektif dalam pembuatan berbagai transaksi SDM dan laporannya serta dapat mengatasi masalah *human error* dalam penghitungan berbagai komponen gaji dan upah yang ditetapkan oleh perusahaan.
7. Sistem informasi sumber daya manusia yang dirancang menghasilkan data yang terintegrasi antara bagian HRD yang membuat transaksi SDM termasuk didalamnya transaksi pembayaran gaji dan membuat persetujuan terhadap permintaan karyawan dari kepala divisi, bagian *Finance* yang melakukan pembayaran gaji, serta bagian lain yang terkait seperti *Business Development* yang membuat transaksi jasa untuk SA, mekanik, dan mekanik *body & paint* untuk penghitungan upah, *Sales Manager* yang membuat transaksi penjualan masing-masing *salesman* untuk penghitungan insentif *salesman*, karyawan yang membuat transaksi cuti, Kepala divisi yang mengajukan permintaan karyawan, penilaian kinerja dan yang membuat transaksi lembur untuk penghitungan uang lembur dan membuat persetujuan terhadap permohonan cuti karyawan, dan direktur operasional yang membuat persetujuan terhadap daftar gaji dan upah

5.2 Saran

1. Untuk pengembangan lebih lanjut, sistem yang ada dapat lebih dikembangkan lagi dalam bentuk Sistem Informasi Eksekutif (*EIS*) yaitu informasi yang dihasilkan tidak hanya untuk pengambilan keputusan tingkat manajemen tetapi informasi tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan tingkat eksekutif

baik untuk aktivitas perekrutan, penyeleksian, pelatihan, penilaian kinerja, perpindahan jabatan, PHK, penggajian dan pengupahan.

2. Perlu diadakan evaluasi terhadap sistem yang telah ada untuk melihat kesesuaian cara bekerja sistem sehingga apabila sistem tersebut tidak efektif lagi seiring dengan perkembangan perusahaan maka perusahaan harus dapat mengantisipasi perubahan tersebut dengan melakukan perbaikan dari sistem yang ada.