

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Secara umum dapat disimpulkan bahwa Java Paragon Hotel and Residences memanfaatkan *Human Resources Information System* (HRIS) untuk proses pengelolaan data karyawan. Sistem HRIS ini digunakan dan dikembangkan untuk mempermudah proses pengelolaan data karyawan serta memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam bentuk elektronik. Sistem HRIS ini dimanfaatkan oleh setiap departemen terutama Departemen *Human Resources* dalam pengelolaan data karyawan. Departemen *Human Resources* memiliki seluruh akses terhadap data karyawan dibandingkan departemen lainnya untuk menghindari penyalagunaan data karyawan.

Sistem HRIS yang ada di Departemen *Human Resources* dibedakan menjadi tiga *User login* yaitu *Admin HR*, *HR Coordinator* dan *Training Manager*. Setiap *user* memiliki peran dan tampilan yang berbeda-beda yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Sistem HRIS ini menjadi rekap perusahaan yang berkaitan dengan data karyawan selama masa kerja yang berlaku. Selain itu, sistem HRIS ini membantu Departemen *Human Resources* dalam membuat laporan diantaranya *Management Information Report* (MIR), *Monthly Report* dan *Profit and Loss*.

Pemanfaatan sistem HRIS memberikan keuntungan bagi *Departemen Human Resources* diantaranya penemuan data karyawan yang masih bekerja ataupun sudah mengundurkan diri dapat dilakukan secara cepat apabila dibutuhkan, keamanan yang lebih terjamin dari pihak yang tidak berkepentingan, memudahkan pertukaran informasi antar departemen, menghemat tempat penyimpanan arsip, melakukan pembaharuan data karyawan serta memungkinkan pengaksesan secara online dimanapun dan kapanpun.

Secara lebih khusus penulis dapat menarik kesimpulan bahwa sistem HRIS digunakan sebagai acuan untuk Departemen *Human Resources* dalam data pribadi karyawan, membuat surat referensi ataupun surat keterangan, membuat kontrak kerja, membuat laporan, *payroll*, melihat data karyawan yang telah mengundurkan diri dan sebagainya.

## **5.2 Saran**

Sistem HRIS sangat mendukung prosedur pengelolaan data karyawan berbasis elektronik seperti yang sudah dijelaskan. Setiap departemen menggunakan sistem HRIS untuk keperluan masing – masing departemen yang dapat mempermudah pekerjaan. Namun, penulis mengamati terdapat beberapa departemen yang masih kesusahan dalam menggunakan sistem HRIS dikarenakan tidak ada pedoman tertulis dalam menggunakan sistem HRIS. Sebenarnya sistem HRIS yang dimiliki dapat dimanfaatkan lebih optimal, misalnya dengan melakukan sosialisasi terhadap penggunaan sistem HRIS dengan melibatkan provider agar memiliki pemahaman yang lebih baik lagi. Ataupun meminta provider menyediakan pedoman tertulis untuk penggunaan HRIS. Sehingga meminimalkan kesalahan data yang akan dimasukkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hendrawan, Muhammad Rosyihan & Mochamad Chaziel Ulum. 2017. *Pengantar Kearsipan Dari Isu Kebijakan ke Manajemen*. Malang: UB Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (online)*.
- Moekjiat. 1997. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhidin, Ali, dkk. 2016. " *Pengelolaan Arsip Digital. (Jurnal Pendidikan Bisnis & Manajemen)* ". Vol 2 No. 3. November: 1-6.
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Penerbit PT Kanisius.
- Sattar. 2019. *Manajemen Kearsipan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Sugiarto, Agus & Teguh Wahyono. 2015. *Manajemen Kearsipan Modern: Dari Konvensional ke Basis Komputer*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Smallwood, Robert F. 2013. *Managing Electronic Records*. Penerbit: Wiley.