

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan analisis, perancangan sistem, dan implementasi dari Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dibangun sebelumnya, serta saran yang dibangun untuk perbaikan dan pengembangan sistem yang lebih lanjut.

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis, perancangan, dan pengujian maka dapat diambil sebuah kesimpulan terhadap Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung ini sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung ini dapat membantu Kasubag SDM dalam melihat kebutuhan *staff* dan dosen yang telah dilaporkan oleh setiap Kepala Bagian dan juga Kepala Program Studi, sehingga Kasubag SDM tidak perlu lagi menentukan kualifikasi dan kompetensi calon *staff* dan dosen yang dibutuhkan. Sistem ini juga dapat membantu dalam menentukan *staff* dan dosen baru yang di butuhkan STFB berdasarkan hasil seleksi dengan menggunakan metode TOPSIS.
2. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung ini dapat membantu seluruh pejabat struktural dalam melakukan penilaian kinerja bawahannya, dengan kriteria penilaian kinerja dosen yang telah dia ajukan dapat mengurangi permasalahan kesamaan nilai pada hasil penilaian kinerja dosen, hal ini dapat mempermudah WK II dalam merekomendasikan dosen yang akan mendapatkan *reward* walaupun tidak menutup kemungkinan kesamaan nilai masih akan tetap terjadi.
3. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung ini dapat membantu Kasubag SDM dalam memberikan hak pensiun *staff* dan dosen berdasarkan hasil monitoring pensiun yang ada.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, hal yang diharapkan kedepannya pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung adalah sebagai berikut:

1. Metode TOPSIS yang digunakan untuk seleksi perekrutan memiliki kekurangan yaitu belum adanya penentuan bobot prioritas yang menjadi prioritas hitungan terhadap kriteria, hal tersebut berguna untuk meningkatkan validitas nilai bobot perhitungan kriteria. Maka metode TOPSIS ini akan lebih efektif jika digabungkan dengan metode lain seperti metode AHP.
2. Agar mempermudah calon staff dan dosen dalam melakukan tes tertulis baik tes kemampuan diri untuk staff maupun psikotes untuk dosen, alangkah lebih baik jika diadakan penambahan fasilitas tes online. agar calon staf dan dosen tidak usah melakukan tes tulis lagi di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung dan dapat langsung diseleksi untuk tahap berikutnya.