

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL LESTARI MOTORINDO

Oleh : Adi Widodo (E-mail : A_widodo75@yahoo.com.)

Jl. Sadar I B No 50 Lubang Buaya, Jakarta Timur

ABSTRAK

Sistem informasi Penilaian Karyawan di PT GLM yang menangani otomatisasi penilaian yang sebelumnya secara manual. Dalam menjaga keunggulan perusahaannya PT GLM mengambil suatu sistem manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dan keahlian karyawannya. Bagian dari sistem manajemen kinerja adalah penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pemeliharaan karyawan dalam mengembangkan perusahaan tersebut menjadi efektif dan efisien. Tetapi, karena sistem penilaian yang dilakukan secara manual tentu akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam pelaksanaan penilaian tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka dibuatlah suatu perancangan sistem penilaian kinerja karyawan yang menjamin keamanan data, menghindari penumpukan arsip-arsip, juga mempermudah dan mempercepat proses penilaian tersebut. Dalam pengembangan sistem informasi ini digunakan metode prototype dalam metodologi penelitiannya. Sedangkan pembuatan aplikasi, menggunakan media pemograman Borlan Delphi 7.0. Rancangan program aplikasi ini hanya digunakan untuk penilaian pada karyawan yang tujuannya untuk mempermudah dan mempercepat dalam proses penggunaannya, mengurangi penumpukan arsip dan diharapkan dapat membuahkan hasil yang lebih memuaskan dari sebelumnya.

Kata Kunci: Rancang Bangun, Sistem Penilaian, Prototype.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT GLM (Global Lestari Motorindo) sebagai badan usaha milik swasta, yang bergerak di bidang manufaktur, dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas jalannya perusahaan. Untuk itu di dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dan keahlian karyawannya. Penilaian kerja dapat mengukur dan membedakan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan serta memutuskan berbagai

kebijaksanaan di bidang SDM lainnya seperti penyesuaian imbalan, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan sebagainya. Apabila hasil dari penyeleksiaan tersebut diketahui hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik. Tetapi karena sistem penilaian ini masih dilakukan secara manual tentu akan menimbulkan ketidakefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan penilaian tersebut. Maka penelitian ini bermaksud untuk memperbaiki sistem dengan cara membuat aplikasi yang berbasis komputerisasi untuk mempercepat proses

penilaian yang sedang berjalan agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Identifikasi Masalah

Dalam menghadapi pasar global perusahaan PT GLM dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas jalannya perusahaan. Salah satu cara yang terdapat dalam sistem manajemen kinerja yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan suatu alat yang dinamakan *Performance Appraisal* (penilaian kerja). Penilaian karyawan di PT GLM pada saat ini masih menggunakan cara manual (pengisian form) sehingga penilaiannya masih banyak dipengaruhi oleh kebijakan – kebijakan perusahaan. Oleh karena itu dibuat suatu aplikasi komputer untuk dapat berguna dalam menilai kinerja kerja karyawan.

Batasan Masalah

1. Sistem ini hanya menangani penilaian kinerja karyawan dengan kriteria-kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ketentuan yang dinilai mencakup sasaran individu dan kontribusi individu.
3. Sistem ini hanya dapat digunakan untuk memberikan penilaian kinerja karyawan karena dengan mengacu pada standar nilai kerja pada perusahaan PT GLM Jakarta.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Sistem

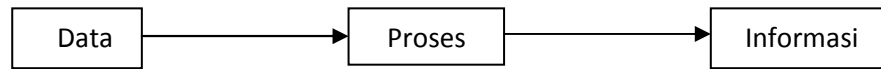
Menurut Djitaq (2011) pengertian sistem adalah sebagai berikut : “Sistem adalah suatu himpunan suatu “benda” nyata atau abstrak (*a set of thing*) yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang saling berkaitan, berhubungan, berketergantungan, saling mendukung, yang secara keseluruhan bersatu dalam satu satuan (*Unity*) untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif”. Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan.

2.2 Konsep Dasar Informasi

Melihat informasi salah satu sumber daya yang tersedia bagi manajer dan memiliki nilai sama dengan sumber daya lainnya. Informasi sangatlah berharga karena informasi dapat menunjukkan sumber daya lainnya. McFadden , dkk (1999) mendefinisikan informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut. Shannon dan Weaver, dua orang insinyur listrik, melakukan pendekatan secara matematis untuk mendefinisikan informasi (Kroenke, 1992). Menurut mereka, informasi adalah “ jumlah ketidakpastian yang dikurangi ketika sebuah pesan diterima”. Artinya, dengan adanya

informasi, tingkat kepastian menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan

bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau saat mendatang.



Gambar 2.1 Transformasi data menjadi informasi

Konsep Dasar Sistem Informasi

Sistem informasi adalah sebagai berikut: “Suatu sistem dalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur dan pengendalian untuk mendapatkan jalur komunikasi penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu, memberi sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian – kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal –hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan (*human resource planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penggandaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Tujuan dari implementasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari Sumber Daya Manusia yang ada dalam

organisasi. Manajemen kerja adalah sentral bagi perusahaan yang membangun keunggulan bersaing melalui peran Sumber Daya Manusia dan menjalankan strategis bisnis yang berorientasi pada *customer needs*. Model manajemen kinerja dalam organisasi melibatkan empat faktor yang interdependen sifatnya yaitu :

1. Atribut individual
2. Strategi organisasi
3. Hambatan situasional
4. Tujuan yang ingin dicapai

Manajemen kinerja adalah proses melalui dimana manajer berupaya agar kegiatan – kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sistem manajemen kinerja terdiri dari tiga aspek utama :

1. Analisis jabatan.
2. Standar kinerja.
3. Sistem penilaian

Secara sistematis keterkaitan antara ketiga tujuan dari manajemen kinerja terlihat

Tabel 2.1 : Tujuan dari Manajemen Kinerja (*Sumber* : Alwi,2001)

	Tujuan	Deskripsi	Rekomendasi
Manajemen Kinerja	Stratejik	Melakukan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi.	Karakteristik karyawan, perilaku yang diperlukan dan hasil yang harus dicapai.
	Administratif	Melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan.	Keputusan administrative tentang kompensasi, promosi atau phk berdasarkan perilaku dan hasil kerja.
	Pengembangan	Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan individu.	Keputusan tentang pelatihan dan pengembangan yang perlu dilakukan.

Penilaian Prestasi Karyawan

Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu obyektif atau tidak. Penetapan penilai (*appraiser*) yang *qualified* sangat sulit

karena harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Penilai harus jujur, adil, obyektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai
- b. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk terhadap unsur-unsur yang akan dinilai
- c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya.
- d. Penilai harus mempunyai kewenangan (*authority*) formal.
- e. Penilai harus mempunyai keimanan.

Indeks prestasi karyawan harus ditetapkan dengan baik, jujur, obyektif sesuai dengan kenyataannya. Akan tetapi, karena

adanya kendala “*hallo effect* ” maka indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. *Hallo effect* (Edward Thorndike,1920) merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya. Sebaliknya terhadap karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang/kurang. Penilai sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa (*like or dislike*) bukan atas dasar fisis pikir (*right or wrong*). Bahkan penilai sering mempertimbangkan orang ketiga atau keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, kesukuan, golongan, dan adanya kesalahan penilaian karena hanya meninjau atau melihat secara sepintas saja. *Hallo effect* mengakibatkan indeks prestasi karyawan tidak memberikan gambaran nyata dari karyawan.

BAB III RANCANGAN PENELITIAN

3.1 Prinsip pengembangan sistem

Pengembangan sistem adalah proses mendefinisikan, merancang, menguji, dan menerapkan aplikasi perangkat lunak atau program baru. Hal ini bisa mencakup pengembangan internal sistem yang disesuaikan, penciptaan sistem database, atau perolehan perangkat lunak yang dikembangkan pihak ketiga. Dalam pengembangan sistem Jangan pernah takut membatalkan proyek. Dokumentasi harus ada untuk pedoman dalam pengembangan sistem.

3.1.1 Tahapan pengembangan sistem

1. Perencanaan Sistem (Systems Planning).
2. Analisis Sistem (System Analysis).
3. Perancangan Sistem (Systems Design) Secara Umum.
4. Seleksi Sistem (System Selection).
5. Implementasi dan Pemeliharaan Sistem (System Implementation & Maintenance)

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian.

3.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 07 Januari 2011 sampai dengan tanggal 30 Oktober 2011.

3.2.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini difokuskan di PT GLM (Global Lestari Motorindo) Jakarta.

BAB IV ANALISIS SISTEM BERJALAN

4.1 Penilaian Kinerja (PK)

1. Identifikasi
2. Pengukuran
3. Manajemen :

4.2 Alasan Pokok Perusahaan Melakukan Penilaian Kinerja

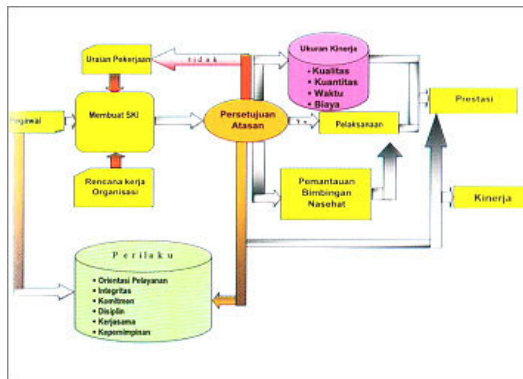
1. Evaluasi obyektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
2. Sebagai alat bagi atasan untuk perbaikan kinerja karyawan di masa mendatang dan memperkuat kualitas hubungan antara kedua belah pihak.

4.3 Aspek Penilaian Kinerja

1. Kemampuan teknis :
2. Kemampuan konseptual :
3. Kemampuan hubungan interpersonal:

4.4 Faktor Penilaian Kinerja

- Fokus pada hasil kerja.
- Kualitas hasil kerja
- Komunikasi
- Tanggung jawab.
- Motivasi kerja
- Kreativitas.
- Disiplin kerja
- Integritas
- Kerjasama tim
- Penguasaan bidang kerja
- Inisiatif



Gambar 4.1 Mekanisme penilaian kinerja

BAB V PERANCANGAN SISTEM BARU

Membuat prototipe adalah tahap untuk memperbaiki dan menentukan baik atau tidaknya hasil perancangan sistem yang diperoleh. Tahap perancangan ini merupakan tahap pengembangan dari sistem yang ada atau yang sedang berjalan diubah menjadi sistem yang baru, tujuannya untuk memperbaiki sistem yang masih bersifat manual belum menggunakan sistem komputerisasi, meningkatkan Sumber Daya Manusia dan peralatan yang ada untuk

mendapatkan hasil yang lebih baik dan memberikan informasi yang cepat kepada yang membutuhkan.

5.1 Tujuan Perancangan Proses

1. Memperbaiki sistem pengolahan data administrasi tugas akhir yang masih manual.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan distribusi data.
3. Pengelolaan informasi akan semakin efisien dan optimal.
4. Dapat memperbaiki dalam pengarsipan terhadap Formulir dan surat-surat yang ada.
5. Membantu dalam mengurangi kesalahan-kesalahan dan kekurangan.

Tahap-tahap yang ada di dalam perancangan suatu sistem adalah sebagai berikut :

1. Perancangan proses (Flow Map, DFD, Kamus data).
2. Perancangan basis data (ERD, Normalisasi, Tabel Relasi, Struktur File).
3. Perancangan program (Perancangan I/O, struktur program, kebutuhan sistem).

5.2 Perancangan Basis Data

Perancangan basis data adalah langkah untuk menentukan basis data yang diharapkan dapat mewakili seluruh kebutuhan pengguna. Basis data didefinisikan sebagai kumpulan data yang berupa suatu penyampaian informasi yang lengkap dengan jenis record yang mempunyai spesifikasi yang sama, sedang yang di maksud dengan record adalah kumpulan data yang

Rec. No.	IDSTDU	TARGET WKT	NILAI
1	1TPW	RTN	ME
2	None	None	SE
3	None	None	ME
4	1TPW	RTN	ME
5	None	None	ME
6	None	None	ME
7	1TPW	RTN	ME
8	None	None	ME
9	None	None	ME

Didalam aplikasi penilaian karyawan yang terdapat 2 (dua) tipe penilaian dimana penilaian karyawan dilakukan sebanyak 9 kali pemantau selama 1 tahun yaitu :

1. Penilaian sasaran individu

Penilaian ini didapat dari berapa lama seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan standar unjuk kerja dari perusahaan.

Sebagai contoh : seorang karyawan berikan tugas dengan standar unjuk kerja dari perusahaan maka diharapkan karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu. Jika karyawan tersebut

Penilaian Karyawan (From Penilaian Unjuk Kerja)

menyelesaikan tugas tepat waktu maka akan diberi nilai 75 sampai dengan 41 tergantung dari berapa lama karyawan tersebut menyelesaikan tetapi jika lebih dari target waktu maka diberi nilai 40 sampai dengan 0. Dari semua tugas - tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam jangka pemantuan selama 1 tahun didapat jumlah nilai keseluruhan. Jika selama 1 tahun karyawan tersebut diberikan tugas sebanyak 9 kali maka nilai dari tiap – tiap tugas tersebut ditambahkan terus dibagi 9 maka didapat total nilai untuk Penilaian sasaran individu

2. Penilaian Kontribusi Individu

Dalam penilaian kontribusi individu, dilakukan 2 (dua) hal penilaian yaitu

- a. Penilaian Manajerial
- b. Kriteria sikap dan perilaku

6.1.2 Aplikasi

APLIKASI PENILAIAN KARYAWAN - [Form Penilaian Unjuk Kerja]

Admin Data Karyawan Form Penilaian Laporan Exit

Nip: 8402187L
 Nama: FITRI

Rec. No.	NIP	NAMA	IDJWLP	TGLJWL PT.	TGL PELAK
1	8402187L	FITRI	06PK1	4/1/2006	8/12/2006
2	8402187L	FITRI	06PK1	4/1/2006	8/12/2006
3	8402187L	FITRI	06PK1	4/1/2006	8/12/2006
4	8402187L	FITRI	06PK2	8/1/2006	8/12/2006
5	8402187L	FITRI	06PK2	8/1/2006	8/12/2006
6	8402187L	FITRI	06PK2	8/1/2006	8/12/2006
7	8402187L	FITRI	06PK3	12/1/2006	8/12/2006

Sasaran Individu: ME 12
 Kontribusi Individu: ME 3
 (kriteria manajerial dan perilaku)

KESIMPULAN: 15 MSE C1 Melampaui Seluruh Ekspektasi

Back Next Simpan Edit Hapus Keluar

Pada aplikasi penilaian karyawan ini maka akan didapat nilai kinerja kerja seorang karyawan selama 1 tahun secara keseluruhan. Maka dapat dilihat apakah karyawan tersebut berguna bagi perusahaan atau tidak layak untuk dipertahankan. Adapaun nilai dari kesimpulan tersebut didapat dari penjumlahan dari total nilai sasaran individu dengan total nilai kontribusi individu.

6.1.3 Metode Teknik Pengujian

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Berbagai skala yang dapat digunakan untuk penelitian administrasi antara lain adalah :

1. Skala *Likert*
2. Skala *Guttman*
3. *Rating Scale*
4. *Semantic Deferential*
5. Skala *Thurstone*

Di dalam penelitian ini digunakan Skala *Likert* dimana Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian. Dengan Skala *Likert*, maka *variable* yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator *variable*. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang digunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata :

- a. Baik
- b. Cukup
- c. Kurang

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

1. Baik diberi skor 3
2. Cukup diberi skor 2

3. Kurang diberi skor 1

6.1.4 Hasil Uji Coba Kuisisioner

Dengan teknik pengumpulan data angket, maka tiap pertanyaan dapat di hitung, dengan sejumlah 17 pertanyaan dari setiap responden dengan menggunakan rumus Likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya

- 1. Baik diberi skor 3
- 2. Cukup diberi skor 2
- 3. Kurang diberi skor 1

Maka dapat dihitung jumlah skor ideal (kriterium) untuk tiap seluruh pertanyaan = 3 x 17 = 51 (seandainya semua jawaban baik).

Jumlah skor untuk 6 responden yang menjawab Baik = 6 x 3 = 18

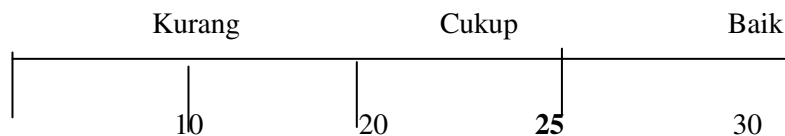
Jumlah skor untuk 3 responden yang menjawab Cukup = 3 x 2 = 6

Jumlah skor untuk 1 responden yang menjawab Kurang = 1 x 1 = 1

Jumlah Total = 25

Jumlah skor ideal(kriterium) untuk seluruh item = 3 x 10 = 30 (seandainya semua jawabannya Baik). Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian = (25 : 30) x 100% = 83,33%

Secara kontinue dapat digambarkan seperti berikut :



Jadi hasil data yang di peroleh dari 10 responden maka rata-rata 25 terletak pada daerah Baik.

6.2 Implementasi Sistem

Implementasi *prototype* Sistem Informasi penilaian kinerja karyawan di PT GLM (Global Lestari Motorindo) Jakarta, dilakukan menggunakan bahasa dan lingkungan pemograman Delphi, dengan basis data yang

Jumlah skor diperoleh dari penelitian adalah = 46 maka berdasarkan pertanyaan tingkat persetujuan terhadap metode = (46 : 51) x 100% = 90,2% maka dapat disebut baik.

Hasil pengujian analisis data kuisisioner terhadap kepuasan pemakai dari seluruh responden adalah sebagai berikut :

- 6 Orang menjawab Baik
- 3 Orang menjawab Cukup
- 1 Orang menjawab Kurang

Data interval tersebut diatas juga dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut :

digunakan adalah Microsoft Acess 2000. Program aplikasi Delphi tersebut dapat dijalankan pada platform (windows) dan berbagai perangkat keras dengan sistem operasi Microsoft Windows XP. Setelah sistem analisis dan desain secara rinci maka tiba saatnya sistem

untuk diimplementasikan (diterapkan). Implementasi sistem merupakan suatu tahap meletakkan sistem supaya siap untuk dioperasikan.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

1. Sebelum menggunakan Program aplikasi rancang bangun, sistem penilaian kinerja karyawan pada PT GLM Jakarta dilaksanakan dengan sistem manual. Hal ini menyebabkan penumpukan arsip-arsip penilaian. Dengan sistem manual, arsip data yang berupa kertas-kertas sebagai sumber penilaian membutuhkan ruang kerja khusus serta waktu yang panjang dalam pengelolaannya.
2. Melalui penerapan Sistem informasi penilaian kinerja karyawan secara komputerisasi di PT GLM (Global Lestari Motorindo) Jakarta, kegiatan penilaian menjadi lebih baik dan efisien. Penggunaan aplikasi ini juga tidak menimbulkan penumpukan arsip-arsip penilaian, karena dengan sistem komputerisasi ini penyimpanan data disimpan di dalam database atau file. Ruang yang dibutuhkan hanya untuk ukuran komputer dan perlengkapannya, demikian juga waktu pengelolaannya jauh lebih cepat dan praktis.
3. Hal lainnya dalam proses penilaian yang dilakukan secara manual ialah akibat lamanya proses penilaian maka diperlukan jumlah pegawai yang tidak sedikit. Oleh karena itu sistem baru yang telah dirancang

ini diharapkan dapat memperbaiki permasalahan jumlah pegawai pada sistem yang lama dalam proses penilaian karyawan di PT GLM (Global Lestari Motorindo) Jakarta.

4. Sistem penilaian ini ternyata dapat membantu menilai kinerja karyawan sehingga dapat mencegah terjadinya bias data karena subjektifitas penilai.
5. Sistem ini mempunyai 2 tipe penilaian karyawan yang terdiri dari Penilaian sasaran individu dan Penilaian Kontribusi Individu dimana penilaian kontribusi individu mempunyai 2 kriteria penilaian yaitu Kriteria Manajerial dan Kriteria Sikap dan Perilaku.

7.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan untuk penyempurnaan karya ilmiah ini agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja SDM di masa yang akan datang, adalah sebagai berikut :

1. Secara Praktis, sesungguhnya kegiatan penilaian kinerja karyawan ini dapat mencegah bias data karena subjektifitas penilai. Hal ini menghindari sikap saling curiga atas hasil penilaian, dimana saling curiga terhadap penilaian juga dapat mengganggu kinerja karyawan. Namun demikian, untuk menghindari kesalahan memasukkan historis data, maka seharusnya penilai secara konsisten memasukkan data-data ke dalam database.

Selain itu untuk menghindari bias historis data, maka input data sebaiknya tidak dilakukan oleh karyawan yang sedang dinilai. Dengan demikian hasil penilaian kinerja karyawan (output data) menjadi tepat.

2. Melalui penerapan Aplikasi seperti ini, kegunaan Sistem Informasi secara tepat guna dapat turut menyelesaikan kerumitan sistem penilaian di bagian SDM perusahaan. Dengan demikian diharapkan kontribusi Ilmu Perangkat Lunak dalam Sistem Informasi akan semakin dihargai di tengah masyarakat. Namun sayangnya, meskipun kegiatan ini sedemikian bergunanya, publikasi tentang manfaatnya masih kurang. Untuk itu, diharapkan peran alumni tidak hanya mengaplikasikan program, namun juga melakukan publikasi tentang manfaat Aplikasi tersebut bagi kemajuan penilaian SDM di masa depan.
3. Dalam sistem penilaian kinerja karyawan terdapat 2 tipe penilaian yang terdiri dari Penilaian sasaran individu dan Penilaian Kontribusi Individu dimana penilaian kontribusi individu mempunyai 2 kriteria penilaian yaitu Kriteria Manajerial dan Kriteria Sikap dan Perilaku. Pada penilaian kontribusi individu ternyata belum bisa memberikan batasan-batasan penilaian khususnya pada kriteria sikap dan perilaku, dengan kata lain penilaian untuk kriteria sikap dan perilaku masih belum bisa ditentukan secara tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wahyono, 1999, *Prinsip-Prinsip Rekayasa Perangkat Lunak*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Badudu, J.S., dan Zain, S., M., 1980, *Kamus Bahasa Indonesia*, Tiga Serangkai, Jakarta
- Fathansyah, Ir., 1999, *Basis Data*, Informatika, Bandung.
- Hariyanto, B., Ir, 1999, *Sistem Operasi*, Informatika, Bandung.
- Jogianto, H.M., 2001, *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Kadir, A., Ir., 1999, *Basis data : Konsep Dan Tuntunan Praktis*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Kristanto, H., Ir., 1994, *Konsep dan Perancangan DataBase*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Roger S. Pressman, 2002, *Rekayasa Perangkat Lunak, Terjemahan CN Harnaningrum*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutanta, E., ST., 1996, *Sistem Basis Data : Konsep dan Peranannya dalam Sistem Informasi Manajemen*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metodologi Penelitian Administasi*, CV. Alfa Beta, Bandung.
- Thorndike, E.L. (1920). A constant error on psychological rating. *Journal of Applied Psychology*, IV, 25-29
- Dion, K., Berscheid, E., & Walster E. (1972). What is Beautiful Is Good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24 (3), 285-290.

Landy D., & Sigall, H. (1974). Task Evaluation as a Function of the Performers Physical Attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29 (3), 299-304.

Pike, G.R. (1999). The Constant Error Of The Halo In Educational Outcomes Research. *Research in Higher Education*, 40 (1), 61-86

Efran, M.G. (1975). The Effect of Physical Appearance on the Judgement of Guilt, Interpersonal Attraction, and Severity of Recommended Punishment in a Simulated Jury Task. *Journal of Research in Personality*, 8, 45-54.