

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan rancangan sistem pada skripsi ini, penulis akan memaparkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Persaingan dalam industri jasa teknologi informasi sangat tinggi. Sehingga, PT. Atrium Propugnatorum Teknika harus memastikan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bersaing di dalam industri teknologi informasi. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Saat ini, penilaian kinerja yang telah berjalan di perusahaan ditujukan untuk departemen teknis. Dengan adanya sistem penilaian kinerja departemen teknis, maka perusahaan akan dimudahkan dalam mengukur kinerja, memantau kinerja dan mengidentifikasi pegawai yang kompeten di perusahaan.
2. Rancangan sistem penilaian kinerja departemen teknis diolah berdasarkan data-data yang dibutuhkan yaitu data proyek, data rencana kerja, formulir pengerjaan proyek, dan formulir penyelesaian proyek. Kemudian data-data tersebut diolah berdasarkan kompetensi, indikator kinerja, dan predikat kinerja yang telah ditentukan oleh pihak sumber daya manusia PT. Atrium Propugnatorum Teknika. Data yang telah diolah akan menunjukkan nilai kompetensi dan

laporan kinerja pegawai departemen teknis dalam bentuk tabel dan grafik batang.

3. Tanggapan PT. Atrium Propugnatorum Teknika terhadap sistem yang dirancang cukup baik. CEO dan kepala HRD menilai sistem akan mempermudah proses penilaian kinerja dan membantu pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen kinerja.

6.2. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dilakukan beserta sistem penilaian kinerja yang dirancang tidak luput dari kekurangan. Maka dari itu, di bagian akhir skripsi ini, penulis ingin menyumbangkan saran yang mudah-mudahan bermanfaat untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya.

1. Saran untuk PT. Atrium Propugnatorum Teknika
 - Apabila PT. Atrium Propugnatorum Teknika berkenan dalam menggunakan sistem penilaian kinerja departemen teknis yang telah dirancang, maka PT. Atrium Propugnatorum Teknika sebaiknya memberikan pelatihan kepada pihak-pihak yang terlibat di dalam penggunaan sistem penilaian kinerja departemen teknis. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan *human error*.

- PT. Atrium Propugnatorum Teknika sebaiknya mengembangkan sistem penilaian kinerja yang dirancang untuk seluruh departemen di dalam perusahaan.
- Apabila PT. Atrium Propugnatorum Teknika mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang telah dirancang dan terjadi pengambil-alihan tugas dalam pelaksanaan proyek, maka PT. Atrium Propugnatorum Teknika sebaiknya membatalkan proyek yang bersangkutan dalam sistem agar data terhapus dalam *database*. Kemudian, PT. Atrium Propugnatorum Teknika mengulangi proses pengisian data yang telah disesuaikan dari tahap awal. Dengan demikian laporan kinerja pegawai untuk proyek yang bersangkutan akan lebih akurat.
- Sebaiknya kompetensi pegawai yang telah ditetapkan dikembangkan kembali berdasarkan hasil analisa *Porter's Five Forces*. Sehingga kompetensi yang ditetapkan turut menilai kemampuan pegawai untuk menghadapi persaingan.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

- Penelitian selanjutnya sebaiknya turut melakukan analisa lingkungan internal perusahaan untuk memperkuat hasil analisa.
- Dalam penelitian ini, sistem yang dirancang tidak mampu melakukan penyesuaian dengan cepat apabila terjadi pengambil

alihan tugas. Sehingga, penelitian selanjutnya sebaiknya merancang sistem yang lebih fleksibel agar dapat melakukan penyesuaian yang lebih cepat terhadap kondisi-kondisi tertentu.

- Pengisian data dalam sistem penilaian kinerja departemen teknis yang di rancang dapat dilakukan secara terus-menerus. Ada baiknya bila penelitian selanjutnya membatasi pengisian data dalam rancangan sistem untuk meminimalkan celah kecurangan oleh pengguna.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhawiyah, Y., Kumaladewi, N., & CaturUtami, M. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal. *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 119-126.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. United Kingdom: Edinburgh Business School.
- Agustina, D. M., Sunarto, M. D., & Jatmika, K. (2013). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Diklat Surabaya. *Jurnal Sistem Informasi Vol. 2 (2)*, 1-6.
- Arep, & Tanjung. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEC.
- Bedwell, N. (2019, March 7). *Is Human Resources Your New Profit Center?*
Retrieved from Forbes:
<https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2019/03/07/is-human-resources-your-next-profit-center/#5ad5b90d7d90>
- Chapman, E. F., Sisk, F. A., Schatten, J., & Miles, E. W. (2018). Human Resource Development and Human Resource Management Levers for Sustained Competitive Advantage: Combining Isomorphism and Differentiation. *Journal of Management & Organization*, 533-550.
- David, & Fred, R. (2011). *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

- Dhewanto, W., & Anggadwita, G. (2015). *Rencana Pengembangan Teknologi Informasi Nasional 2015-2019*. PT Republik Solusi.
- Fryer, K., Antony, J., & Ogden, S. (2009). Performance Management in the Public Sector. *International Journal of Public Sector Management*, 478-498.
- Gelinas, U., & Dull, R. (2010). *Accounting Information Systems*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Investopedia Stock Analysis. (2019). *Analyzing Porter's Five Forces on Apple (AAPL)*. New York: Newstex.
- Jeston, J., & Nelis, J. (2006). *Business Process Management*. Great Britain: Elsevier Ltd.
- Kodrat. (2009). *Konsep Lima Kekuatan Porter*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2016). *Management Information Systems*. England: Pearson Education Limited.
- Lindholm, J., Yarrish, K. K., & Zaballero, A. G. (2012). *Human Resource Management: HR Forms & Job Aids*. USA: Pfeiffer.
- Moelong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- MSCI. (2018). *The Global Industry Classification Standard*. Retrieved from MSCI: <https://www.msci.com/gics>

- Object Management Group. (2011, December). *About The Business Process Model and Notation Specification Version 2.0*. Retrieved from Object Management Group: <https://www.omg.org/spec/BPMN/2.0/>
- Pamungkas, D. P. (2016). Analisis Competitive Forces dan Competitive Strategy Sistem Informasi Kuliner di Indonesia. *Jurnal Electronics, Informatics and Vocational Education (ELINVO)*, 118-127.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Satzinger, J., Jackson, R. B., & Burd, S. (2012). *Systems Analysis and Design in a Changing Worl*. USA: Joe Sabatino.
- Stiehl, V. (2014). *Process-Driven Applications with BPMN*. Springer.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008. (n.d.). Informasi dan Transaksi Elektronik. Lembaran Negara RI Tahun 2008 No.58.
- Utomo, K. B., & Tulili , T. R. (2014). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu di Politeknik Negeri Samarinda. *Informatika Mulawarman Vol. 9*, 23-29.
- World Economic Forum. (2018, May). *Maximizing the Return on Digital Investments*. Retrieved from World Economic Forum: <https://www.weforum.org/whitepapers/maximizing-the-return-on-digital-investments>

Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.

Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks: Sage.