

BAB 7
SIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

- 1) Sistem informasi sumber daya manusia adalah pendekatan terorganisasi untuk memperoleh informasi yang relevan dan tepat waktu terhadapnya keputusan-keputusan sumber daya manusia didasarkan. Sebuah sistem informasi sumber daya manusia dirancang untuk menyediakan informasi yang tepat waktu, akurat, ringkas, relevan, dan lengkap. Sumber-sumber informasi untuk mengumpulkan informasi sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) adalah: blangko lamaran, evaluasi kinerja, catatan perubahan personalia, tindakan pendisiplinan, dan daftar gaji. Terdapat tiga komponen fungsional utama dalam setiap sistem informasi sumber daya manusia: fungsi masukan, fungsi pemeliharaan data, dan fungsi keluaran. Proses perancangan sebuah sistem informasi sumber daya manusia terdiri dari lima tahap utama: (1) analisis sistem pendahuluan, (2) perancangan sistem, (3) rekayasa sistem, (4) pengujian sistem dan implementasi, (5) pemantauan dan evaluasi sistem.
- 2) Sistem informasi sumber daya manusia yang ada di PPPK Petra masih belum terkomputerisasi, masih dikerjakan secara manual dan hubungan antar unit maupun antar bagian belum *online system*.
- 3) Belum menyusun kerangka perencanaan dan pengembangan karir bagi sumber daya manusia yang ada di PPPK Petra, sehingga perjalanan karir cenderung rutinitas yang mempengaruhi terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Dalam hal ini juga termasuk



belum adanya standarisasi *job analysis*, *job description*, dan spesifikasi pekerjaan secara detail, jelas dan terukur untuk setiap jenis pekerjaan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia di PPPK Petra masih belum optimal dan cenderung mengalami stagnasi. Dalam subsistem pelatihan sumber daya manusia belum optimal pelaksanaannya, sebab selama ini bagian kepegawaian belum sampai menjangkau program tersebut dan sementara ini dikerjakan oleh panitia peningkatan mutu sekolah tanpa pernah melaksanakan evaluasi secara intensif dan komprehensif terhadap pelaksanaan kegiatannya. Keluhan karyawan belum diakomodir oleh bagian kepegawaian, tetapi ada upaya dikerjakan oleh panitia peningkatan mutu sekolah melalui kotak saran yang dipajang di setiap unit kerja di lingkungan PPPK Petra.

- 4) Proses kaderisasi kepemimpinan yang mengalami hambatan di PPPK Petra mengakibatkan kurang optimalnya sistem suksesi.
- 5) Peranan penting tenaga penelitian dan pengembangan sudah disadari, terbukti dengan penempatan bidang tersebut dalam struktur organisasi PPPK Petra, namun sampai saat ini formasi tersebut masih belum terisi sehingga mengakibatkan ada banyak hal penting yang berkaitan dengan bidang penelitian SDM serta penelitian dan pengembangan untuk keperluan lainnya belum bisa dioptimalkan.
- 6) Koordinasi dan kerjasama semua pihak masih kelihatan belum optimal, khususnya dalam menghadapi permasalahan dan hambatan-hambatan yang bersifat strategis.
- 7) Subsistem pelaporan terhadap lingkungan tentang dampak proses kegiatan praktikum di laboratorium belum dilaksanakan.

B. SARAN

- 1) Dengan semakin berkembangnya PPPK Petra menjadi lembaga pendidikan yang besar, dengan jumlah siswa lebih kurang 16.000 orang dan jumlah karyawan lebih kurang 1.500 orang, maka sudah selayaknya setiap anggota civitas harus memiliki komitmen yang kuat untuk memikirkan dan memperjuangkan penataan sistem pelayanan yang lebih praktis, sederhana, mudah dan efisien. Kalau selama ini masih menggunakan sistem layanan yang masih manual, maka dilihat dari segi usia dan besarnya area pekerjaan di bidang sumber daya manusia sudah selayaknya dan sepatutnya PPPK Petra bertindak membuat terobosan **sistem yang komputerisasi** dan menggunakan **local areal network (LAN)** bahkan kalau memungkinkan **online system** secara menyeluruh di lingkungan PPPK Petra. Tentu saja hal ini dilakukan secara bertahap, sesuai skala prioritas dan berkesinambungan.
- 2) Dengan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi PPPK Petra dalam kegiatan sehari-hari, maka sangat diperlukan kehadiran tenaga profesional yang mengkhususkan diri di bidang penelitian dan pengembangan. Melalui bidang penelitian ini diharapkan PPPK Petra selalu bisa mengetahui keadaan diri dan pesaingnya, juga bisa secara khusus selalu berbenah dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusianya. Secara intensif, bidang penelitian akan melakukan kajian yang ilmiah dan profesional terhadap *job analysis* dan *job evaluation*, bahkan mempersiapkan tenaga-tenaga potensial dalam proses suksesi di masa mendatang. Bidang penelitian dan pengembangan ini juga yang

nantinya juga akan bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pelatihan-pelatihan intensif. Misalnya *Basic Training* yang diperuntukkan karyawan baru. Isi pelatihan tersebut pada prinsipnya tidak berbeda dengan *Orientation Training* yaitu untuk memperkenalkan apa dan bagaimana PPPK Petra ini dijalankan. *Basic Training* di sini adalah bisa juga merupakan program standar pelatihan untuk semua level, baik untuk karyawan lama maupun (termasuk) karyawan baru. Training Orientasi sendiri cuma salah satu dari program *Basic Training*. *Basic Training* lainnya (misalnya) seperti *Supervisory Management* untuk karyawan yang mempunyai bawahan. Untuk bisa menentukan '*basic training*' apa saja yang diperlukan untuk setiap jabatan, perlu diketahui dulu kompetensi apa yang dibutuhkan untuk setiap jabatan. Jadi, pertama kita perlu membuat semacam '*competence directory*' yang lengkap untuk semua posisi. Dari *competence directory* tersebut, baru dibentuk *training* yang akan diberikan agar karyawan memiliki kompetensi yang disyaratkan untuk posisinya. Ada yang sifatnya wajib untuk memenuhi kompetensi minimal, ada yang sifatnya pengembangan. Disinilah '*basic training*' dibuat. Misalnya, ada *Basic Management Program* untuk level analis/officer. Ada *Supervisory Management Program* untuk level supervisor. Ada *Middle Management and General Management Program* untuk posisi-posisi fungsional, dibuat '*basic training*' seperti *HR Officer Development Program* atau *Administration Head Development Program*. Di luar program-program '*basic*', ada program-program yang bersifat pengembangan. Selanjutnya perlu dilihat apakah kompetensi karyawan yang ada sudah sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk posisi yang diduduki. Jika

jawabannya ya, karyawan yang bersangkutan tidak perlu diikutkan *basic training*. Tetapi jika jawabannya tidak, maka yang bersangkutan perlu diikutkan *basic training* agar kompetensinya memadai sesuai dengan yang diharapkan. Jika *competence directory* dan *training matrix* sudah siap, training-training tersebut bisa dilakukan sejak karyawan baru diterima. Jadi dapat dipastikan bahwa setiap karyawan dapat memenuhi kompetensi yang dibutuhkan untuk posisinya. Pengertian kompetensi disini adalah perpaduan antara *Knowledge*, *Skills*, dan *Attitude*. Namun demikian perlu diingat juga bahwa untuk mengatakan seseorang itu kompeten, berarti dia mampu mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan *required standard*. Standardnya tentu saja tergantung pada standar yang ditetapkan oleh PPPK Petra, apakah sudah mengacu kepada "*world class standard*" atau belum. Biasanya yang sudah dikatakan *world class* pun perlu dianalisa, dimodifikasi, disesuaikan dengan kondisi tempat kerja itu sendiri sehingga yang namanya *world class standard* itu pun adalah standard minimum. Metode *training* yang dipakai bisa *indoor* dan *outdoor*. Bidang penelitian juga bisa memfungsikan peranan intelejen sumber daya manusia untuk keperluan recruitmen maupun pengembangannya. Dalam setiap program training seharusnya diikuti pula dengan yang namanya Evaluasi Training.

- 3) Perlu lebih mengakomodir keluhan-keluhan karyawan sebelum terjadinya akumulasi problem yang dapat berakibat buruk bagi kinerja perhimpunan. Dengan berbagai pertimbangan dan analisis yang tepat terhadap setiap keluhan karyawan, maka bisa dimanfaatkan sebagai masukan-masukan yang berharga untuk proses

pengembangan, sehingga dapat menimbulkan suasana yang kondusif, sehat, terbuka dan komunikatif. Dengan demikian akan terjadi peningkatan mutu yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

- 4) Proses kaderisasi pemimpin perlu segera dilaksanakan oleh PPPK Petra baik melalui sistem organisasi yang sudah berjalan maupun dengan pelatihan-pelatihan intensif. Hal ini merupakan kebutuhan yang sudah seharusnya disikapi secara serius mengingat PPPK Petra seringkali mengalami kesulitan apabila mencari dan memilih kepala sekolah baru dalam melaksanakan suksesi kepemimpinan.
- 5) Peningkatan sumber daya manusia melalui studi lanjut perlu juga prioritas utama pihak perhimpunan. Hal ini disebabkan oleh misi perhimpunan sebenarnya adalah membawa siswa ke arah perkembangan pribadi yang optimal untuk menjadi manusia yang kompeten dalam berbagai bidang. Oleh karenanya pendidik sebagai sumber bagi siswanya juga harus merupakan orang-orang yang memiliki wawasan yang selalu berkembang dan tidak boleh stagnan. Studi lanjut bagi mereka merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut. Teknik pelaksanaan program tersebut bisa dengan berbagai cara, misalnya perhimpunan menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi luar negeri maupun dalam negeri dalam upaya mendapat fasilitas yang memungkinkan bagi program tersebut, atau mencarikan bea siswa untuk para gurunya.

- 6) PPPK Petra seharusnya mendesain sebuah kerangka perencanaan dan pengembangan karir secara logis, obyektif dan terbuka agar karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
- 7) Sebagai bentuk pertanggungjawaban PPPK Petra terhadap lingkungan dan masyarakat, sebaiknya setiap kegiatan dan aktivitas yang terkait terhadap dampak lingkungan, ada upaya untuk melapor melalui cara memuat berita tersebut ke surat kabar ataupun majalah sekolah yang sifatnya dapat dibaca oleh masyarakat umum.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Barrick, M. R., Day, D. V., Lord, R. G., & Alexander, R. A. 1991. Assessing the utility of executive leadership, *Leadership Quarterly*, 2, 9-22.
- Brown, M.C. 1982. Administrative succession and organizational performance: The succession effect. *Administrative Science Quarterly*, 29, 245-273.
- Budiman, 2000. *Manajemen Strategik* : Hand Out S-2 MM, Unika Widya Mandala, Surabaya.
- Candler, Alfred, D, Jr. 1962. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. 1st ed. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Cahyono, Bambang, Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Chan, K.C. 2002. *Leading the Project Environment*. Handout (Power Point), Slide 41.
- Cushway, Barry. 1994. *Human Resource Management: Planning, Analysis, Performance, Reward*. London: Kogan Page Limited.
- Day, D.V., & Lord, R.G. 1988. Executive leadership and organizational performance: Suggestion for a new theory and methodology. *Journal of Management*, 14 (3), 453-464.
- Djatmiko, Yayat, Hayati. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta, CV.
- Flippo, Edwin, B., 1984. *Personnel Management*. Boston-Massachusetts, PWS-Kent Publishing Company.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid. 1997. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenhaus, Jeffrey, H. 1987. *Career Management*. Chicago: The Dryden Press.
- Guest, David, E., 1987. Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*, 24 (5), September.
- Handoko, T., Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Heller, Robert. 2001. *Managing Teams*. Jakarta: P.T. Dian Rakyat.

- Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Penerbit Insan Cendekia.
- Kavanagh, Michael J., Gueutal, Hal G., and Tannembaum, Scott I, 1990. *Human Resource Information Systems: Development and Application*. Boston-Massachusetts, PWS-Kent Publishing Company.
- Lieberson, S., & O'Connor, J.F. 1972. Leadership and organizational performance: A study of large corporations. *American Sociological Review*, 37, 117-130.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- McLeod, Raymond, 2001. *Management Information System*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Meindl, J.R., Ehrlich, S.B., & Dukerich, J.M. 1985. The romance of leadership. *Administrative Science Quarterly*, 30, 78-102.
- Miles, Raymond, E. & Snow, Charles, C. 1978. *Organizational Strategy, Structure and Process*. 1st ed. New York: McGraw-Hill.
- Miller, Danny. 1987. The Structural and Environmental Correlates of Business Strategy. *Strategic Management Journal*. Edisi Januari-Februari 1987, 55-76.
- Mintzberg, Henry. 1981. *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remadja Rosdakarya.
- Musianto, Lukas S. "Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian" *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.4 No.2, September 2002, Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya, hal.123-136.
- Noe, Raymond, A., dkk. 1996. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. 1977. The ambiguity of leadership. *Academy of Management Review*, 2, 104-112.

- Pfeffer, J., & Davis-Blake, A. 1986. Administrative succession and organizational performance: How administrator experience mediates the succession effect. *Academy of Management Journal*, 29, 72-83.
- Porter, Michael, E. 1985. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. 1st ed. New York: The Free Press.
- Robbins, Stephen, P. *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan oleh Jusuf Udaya. 1994. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. 1977. Constraints on administrative discretion: The limited influence of mayors on city budgets. *Urban Affairs Quarterly*, 12, 474-498.
- Schuler, Randall S., Dowling, Peter J., Smart, John P., & Huber, Vandra L. 1992. *Human Resource Management in Australia*. Artarmon-NSW: Harper Educational Publishers.
- Simon, Sydney, H. September-Oktober 1983. The HRIS : what capabilities must it Have ? *Personnel*, hlm.36-49.
- Smith, J. E., Carson, K. P., & Alexander, R. A. 1984. Leadership: It can make a difference. *Academy of Management Journal*, 27, 765-776.
- Soeprihanto, John. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Stone, Raymond J. 1995. *Human Resource Management*. Brisbane: John Wiley & Sons.
- Surya, Mohamad. 2003. *Percikan Perjuangan Guru*. Semarang: Penerbit Aneka Ilmu.
- Tayibnapis, Burhannudin, A. 1995. *Administrasi Kepegawaian : Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Thomas, A.B. 1988. Does leadership make a difference to organizational performance? *Administrative Science Quarterly*, 33, 388-400.
- Tulus, Moh., Agus. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Agustinus, Sri. 1996. *Manajemen Strategik : Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Jakarta : Binarupa Aksara.

- Weiner, N., & Mahoney, T.A. 1981. A model of corporate performance as a function of environmental, organizational, and leadership influences. *Academy of Management Journal*, 24, 453-470.
- Yin, Robert K. 1988. *Case Study Research: Design and Methods*. Revised Edition. London: Sage Publications, The International Profesional Publisher.
- Yukl, Gary, A. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan oleh Jusuf Udaya. 1998. Jakarta: Prenhallindo.