

PERSONNEL MANAGEMENT
ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
UNIVERSITY AUTONOMY

**SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA PADA SAAT DITERAPKANNYA
OTONOMI KAMPUS DALAM KERANGKA SISTEM INFORMASI SUMBER
DAYA MANUSIA**

KK
A65705

Yuw
5

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI**



DIAJUKAN OLEH



KRISNA YUWITA
No. Pokok : 040016852

KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004

SKRIPSI

SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA PADA SAAT DITERAPKANNYA
OTONOMI KAMPUS DALAM KERANGKA SISTEM INFORMASI SUMBER
DAYA MANUSIA


DIAJUKAN OLEH:

KRISNA YUWITA

No. Pokok: 040016852

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

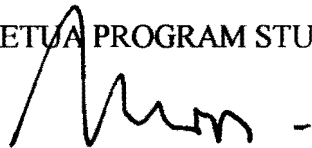
DOSEN PEMBIMBING,



Dr. rer. pol. DEBBY RATNA DANIEL, SE. Ak.

TANGGAL

KETUA PROGRAM STUDI,



Drs. M. SUYUNUS, MAFIS. Ak.

TANGGAL 31-8-04

ABSTRAKSI

Dua sumber daya perusahaan yang dapat dijadikan sumber keunggulan kompetitif dan menjadi elemen kunci yang penting untuk mencapai tujuan, dan bertahan dalam kondisi persaingan adalah sumber daya manusia dan informasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan informasi agar menjadi sumber keunggulan kompetitif adalah dengan membangun suatu sistem informasi yang berbasis komputer yang dapat mengelola data sumber daya manusia menjadi informasi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, melalui sistem informasi sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia (*Human Resources Information System –HRIS*) adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengumpulkan, mengelola dan memelihara data yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi yang dihasilkan tersebut kepada pemakai yang memerlukannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data *job description* dan *job spesification* pegawai, daftar gaji pegawai tetap dan honorer, struktur organisasi FE UNAIR, sejarah pendirian FE UNAIR beserta visi, misi dan tujuannya, *database* kepegawaian yang telah dimiliki oleh FE UNAIR dan data lain yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap *job description* dan *job spesification*, penelaahan tentang sistem yang sekarang berjalan di fakultas untuk mengetahui kelemahan-kelemahan sistem yang sekarang berjalan, sehingga dapat diperbaiki dalam pengembangan sistem yang baru, penelaahan terhadap struktur organisasi FE UNAIR sehingga dapat ditetapkan alur dokumen yang terjadi dengan dibuatnya *data flow diagram* (DFD) dan *Entity Relationship Diagram* (ERD) –baik untuk HRIS yang sekarang diterapkan oleh fakultas, maupun rancangan HRIS yang akan diusulkan dalam penelitian ini. Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah mendesain sistem baru yang dapat diterapkan pada fakultas dengan mempertimbangkan kelemahan-kelemahan sistem yang sekarang berjalan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem penilaian kinerja pegawai yang dibangun dalam kerangka sistem berbasis komputer, akan efektif dan memberikan hasil yang positif bagi organisasi bila memenuhi syarat, antara lain: penilaian kinerja pegawai tersebut haruslah dilakukan secara rutin dan konsisten, terdapat standar penilaian yang jelas dan penilaiannya didasarkan pada tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, dilakukan oleh beberapa orang yang berperan sebagai penilai (*appraisor*), dan seluruh pihak yang terlibat dalam penilaian mengetahui tujuan dilakukannya penilaian kinerja tersebut.