

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan.

Pada bab IV telah dikemukakan hasil penelitian dan pembahasannya. Dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut dapat dilihat kondisi penataan sistem informasi personal pada UNPAR dan kajian atas fakta tersebut berdasarkan teori baik yang berhubungan dengan penataan sistem informasi maupun manajemen personal. Atas dasar hasil penelitian dan pembahasan tersebut pada bab ini dibuat kesimpulan. Kesimpulan dibedakan atas kesimpulan umum, ialah kesimpulan yang mengacu kepada penataan sistem informasi secara umum, dan kesimpulan khusus, ialah kesimpulan yang mengacu kepada setiap langkah penataan sistem informasi. Hal ini dibuat dengan pertimbangan bahwa efektivitas setiap langkah penataan tidak sama. Dapat terjadi bahwa secara umum penataan sistem informasi kurang efektif tetapi apabila dilihat lebih terinci untuk setiap langkah maka kondisinya tidak demikian.

Berikut dikemukakan kesimpulan umum dan kesimpulan khusus tersebut.

1. Kesimpulan Umum.

Dari data yang berhubungan dengan langkah-langkah penataan sistem dan atas dasar konsep manajemen personal sebagai suatu sistem, dapat disimpulkan bahwa

penataan sistem informasi personil belum memandang manajemen personil sebagai suatu kesatuan yang utuh. Penataan sistem lebih mengacu kepada komputerisasi data personil untuk kepentingan tatausaha kepegawaian. Dengan mengacu kepada konsep efektivitas seperti yang telah dikemukakan pada bab III, penataan sistem informasi personil pada UNPAR kurang efektif. Ia kurang memperlihatkan relevansinya baik dengan teori penataan sistem informasi maupun fungsi-fungsi manajemen personil. Di samping itu adaptabilitasnya lebih mengacu kepada perkembangan perangkat sistem daripada manajemen personil secara keseluruhan. Dengan demikian ia belum mendukung secara efektif fungsi manajemen personil. Dapat juga dikatakan prestasi administratif penataan sistem belum menggambarkan kualitas yang sebanding dengan prestasi dalam bentuk perangkat sistem yang ada.

Kondisi sistem seperti terlihat pada kesimpulan di atas tidak dapat menjalankan fungsinya secara maksimal. Ia tidak dapat memberikan layanan informasi yang komprehensif terhadap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan berbagai fungsi manajemen personil.

Untuk memenuhi kualifikasi sistem informasi secara utuh, sistem perlu memiliki tidak saja komponen fisik seperti perangkat akal, perangkat keras dan perangkat lunak, tetapi juga cakupan materi informasi yang komprehensif. Dalam hubungan dengan cakupan materi yang

tidak memberikan sumbangan yang berarti terhadap penataan sistem.

B. Rekomendasi.

Atas dasar kesimpulan di atas dapat diberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Umum :

Penataan sistem informasi yang ada sebaiknya diperluas dengan fungsi-fungsi personil yang lain. Dengan perluasan cakupan diharapkan terciptanya dukungan sistem informasi yang maksimal terhadap kelancaran fungsi manajemen personil. Dalam rangka perluasan cakupan sistem ini dibutuhkan pemahaman manajemen pada umumnya dan manajemen personil khususnya sebagai suatu kegiatan yang utuh dan mempunyai landasan administratif yang kuat. Artinya suatu kegiatan manajemen hendaknya merupakan perwujudan dari rencana sistematis yang dibuat sebelumnya mencakup dasar, tujuan, metode, biaya, pengorganisasian tugas yang jelas, dan lain-lain. Fungsi manajemen personil yang lain perlu diidentifikasi secara jelas lengkap dengan kegiatan-kegiatan teknisnya dalam rangka menentukan kebutuhan informasi untuk tiap-tiapnya. Dalam hal terdapat kaitan antara fungsi manajemen personil dengan subsistem lain, subsistem akademik misalnya, perlu dibentuk atau diidentifikasi hubungan antarfile agar tidak terjadi duplikasi

elemen data pada berbagai file basis data dalam sistem informasi yang sama. Penataan sistem informasi secara keseluruhan perlu dilihat kembali. Sangat baik apabila diadakan evaluasi menyeluruh terhadap penataan sistem informasi.

Di samping itu oleh karena penelitian ini baru pada tahap penataan sistem informasi dan belum sampai pada pemanfaatan informasi untuk mengatasi masalah-masalah organisasi/universitas serta sikap mental personil terhadap informasi, diharapkan para peneliti lain dapat melanjutkannya baik pada konteks yang sama atau konteks yang berbeda. Rekomendasi ini dibuat dengan pertimbangan bahwa faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi atau sistem adalah faktor manusianya. Sikap mental yang kurang tepat, budaya primordialistik misalnya, akan menyebabkan sistem yang dibangun tidak banyak manfaatnya untuk kemajuan organisasi/universitas.

1. Khusus.

a. Pembuatan Disain Global.

Sehubungan dengan rekomendasi perluasan cakupan sistem informasi personil, dalam tahap pembuatan disain global perlu dibuat jelas misi dan tujuan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan dan sumber informasi. Kegiatan dalam rangka penataan sistem perlu lebih diperhatikan dokumentasinya. Pengorgani-

sasian tugas yang lebih baik dapat mengatasi pekerjaan dokumentasi ini. Dokumentasi yang baik dapat memperkenalkan wajah sistem dari waktu ke waktu dan dengan demikian ia dapat dikenal dalam perspektif waktu yang lebih luas.

b. Pembuatan Disain Terinci.

Materi yang ada dalam disain terinci, khususnya yang berhubungan dengan tujuan perlu diidentifikasi dan dirumuskan lebih jelas mengacu kepada setiap fungsi manajemen. Hal ini berarti bahwa perumusan akan berhubungan dengan produksi dan pemanfaatan informasi tentang perencanaan personal, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penugasan, penilaian dan pembinaan, kompensasi serta pembuatan data induk pegawai. Tiap-tiap fungsi ini perlu dijabarkan secara jelas kebutuhan informasinya. Untuk ini perlu pengenalan yang komprehensif terhadap fungsi-fungsi manajemen personal. Perumusan tujuan yang jelas memungkinkan teridentifikasinya informasi yang relevan dalam rangka pembentukan basis data.

Dalam hubungan dengan perangkat sistem perlu diperhatikan :

- 1). Pemanfaatan tenaga yang tidak saja profesional di bidangnya, tetapi juga kreatif mengembangkan hal-hal baru untuk meningkatkan prestasi sistem. Pendidikan dengan spesialisasi tertentu akan

sangat membantu. Di samping itu keahlian di bidang perkomputeran perlu ditunjang dengan personil yang menguasai bidang studi sumber daya manusia. Dosen pengasuh mata kuliah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dalam rangka penataan sistem informasi personil. Insentif khusus atas dasar keahlian perlu juga dipertimbangkan dalam rangka mempertahankan personil yang berkeahlian langkah.

Dalam hubungan dengan rasio antara beban kerja yang hendaknya dipikul dilihat dari pembuatan program baru atau pun konversi program yang telah ada dengan jumlah personil yang ada saat ini, terlihat adanya beban yang cukup berat. Untuk ini diperlukan pemrogram yang bekerja penuh sehari. Untuk menghadapi kebutuhan pembuatan program yang kompleks pemrogram yang ada dapat diorganisir dalam tim kerja yang padu. Di samping itu penambahan jumlah pemrogram dengan tugas khusus untuk personil perlu dipikirkan agar perhatian terhadap pemeliharaan dan penyusunan program baru lebih terjamin. Perangkapan tugas sebagai pemrogram dengan tugas lain, tugas ketatausahaan misalnya, akan menyebabkan perhatian tidak dicurahkan sepenuhnya kepada tugas pemrograman.

2). Perangkat lunak, khususnya yang berhubungan dengan paket program, mulai dari penciptaan file basis data sampai dengan pembuatan file-file program perlu lebih teliti membuat hubungan antarfile untuk menghindari duplikasi elemen data.

c. Implementasi.

Implementasi sistem yang dalam kenyataan tidak didukung oleh suatu rencana implementasi yang jelas, sebaiknya dipikirkan pembuatan rencana tersebut sebagai dasar implementasi yang lebih terarah dan sistematis. Rencana implementasi yang dibuat sistematis, yang juga merupakan penjabaran dari rencana atau rancangan yang dibuat sebelumnya berfungsi sebagai pedoman kerja termasuk untuk usulan anggaran pengembangan setiap tahun.

d. Pemeliharaan atau Perawatan.

Perawatan, khususnya yang berhubungan dengan perangkat keras perlu didukung oleh tenaga yang lebih profesional. Rencana untuk meningkatkan kemampuan personal yang ada (teknisi) perlu direalisasikan lebih cepat. Hal ini merupakan suatu investasi yang sangat berguna terutama dalam jangka panjang.

e. Evaluasi.

Evaluasi perlu dibuat lebih cermat dengan kriteria yang lebih jelas dan didukung oleh alat-alat

penilaian berupa formulir-formulir yang memperlihatkan secara jelas proses dan hasil evaluasi. Kejelasan hasil ini akan sangat berguna untuk dikaji lebih lanjut dalam rangka perbaikan atau peningkatan prestasi sistem. Aspek-aspek evaluasi seperti yang dikemukakan oleh Davis (1984) antara lain evaluasi yang berhubungan dengan nilai sistem untuk efektivitas universitas, kelayakan aplikasi perangkat sistem tertentu khususnya perangkat lunak (evaluasi teknis), ketepatan penyediaan masukan dan pemanfaatan keluaran (evaluasi operasional), serta perbandingan antara biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperoleh (evaluasi ekonomis) perlu dilakukan. Berbagai jenis evaluasi ini membutuhkan pencatatan data yang cermat sebagai dasar pelaksanaannya. Oleh karena itu perlu perhatian sejak awal tentang pelaksanaan evaluasi secara lebih cermat.

Sebagai konkretisasi rekomendasi tersebut di atas dilampirkan suatu contoh pola penataan sistem informasi masih dengan fungsi penilaian dan pembinaan personil sebagai prioritas. Walaupun materi pola banyak disesuaikan dengan elemen data sistem informasi perguruan tinggi yang saat ini dikembangkan secara nasional di tingkat departemen, penerapannya pada waktu dan kondisi tertentu, tentu saja masih

memerlukan penyesuaian dan pertimbangan-pertimbangan lain.



