

# **SISTEM PENILAIAN PERFORMA 360 DERAJAT – MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UTD PMI KABUPATEN TANGERANG**

**Oleh Soleh, Indrianingrum, dan Vivin Apriyanti**

Program Studi Sistem Informasi, STMIK Raharja  
Jl. Jendral Sudirman No.40 Modern Cikokol – Tangerang,  
15117 Telp : (021) 5529692/5529586, Fax : (021) 5529742  
E-mail : [oleh.soleh@raharja.info](mailto:oleh.soleh@raharja.info)<sup>1)</sup>,  
[indrianingrum@raharja.info](mailto:indrianingrum@raharja.info)<sup>2)</sup>, [vivin@raharja.info](mailto:vivin@raharja.info)<sup>3)</sup>

---

## **Abstrak**

*Sumber daya pada manusia merupakan point utama dalam menentukan sistem yang akan dibuat. Pada UTD PMI Kabupaten Tangerang belum memiliki sistem penunjang penyeleksian, penyusunan, sampai proses pelaporannya. Sehingga diperlukan sistem manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta mengurangi terjadinya human error. Untuk objektivitas dan keakuratan informasi yang dihasilkan, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berdasarkan observasi, wawancara, studi pustaka dan metode analisa Value Chain. Value Chain dipilih, sebab dalam setiap kegiatan atau tindakan proses memajemen sumber daya manusia saling berhubungan secara 360 derajat dan memiliki nilai terhadap kegiatan lainnya yang akan menghasilkan sebuah informasi berupa laporan serta pengoptimalisasian dalam mengambil sebuah keputusan. Saat ini informasi yang dihasilkan kurang valid, membuat keputusan yang dipilih kurang terstruktur, terdata, dan objektif. Hal ini memungkinkan aliran data pada tingkat final bukan merupakan kunci nilai dari setiap aktivitas kegiatan.*

**Kata kunci:** Performa sistem, Sumber daya manusia

## **Abstract**

*Human resources are the main points in determining the system to be created. In UTD PMI Kabupaten Tangerang doesn't have system to support the selection, preparation, until reporting the process. So that required human resource management system to improve the effectiveness and efficiency of work and reduce the occurrence of human error. For the objectivity and accuracy of the information generated, this research uses data collection method based on observation, interview, literature study and Value Chain analysis method. Value Chain is chosen, because in every activity or action process human resource management interconnected 360 degrees and has value to other activities that will produce an information in the form of reports and optimization in taking a decision. Currently the information is less valid, making the selected decision less structured, recorded, and objective. This allows the flow of data at the final isn't a key value of each activity.*

**Keywords:** Performance system, Human resources

## **1. PENDAHULUAN**

Teknologi informasi saat ini berkembang pesat maka perlu adanya perhatian mengenai proses dan penanganannya. Pada dasarnya teknologi informasi mencakup teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Keduanya menjadi satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan dan merupakan prioritas untuk menghasilkan sebuah informasi. Pentingnya teknologi dalam menghasilkan informasi, tidak kalah penting dengan pengolahan data elektrik untuk menghasilkan informasi yang akurat. Keakuratan data dapat menambah kualitas suatu informasi yang diberikan. Kualitas informasi harus diseimbangkan dengan kuantitas informasi, sebab informasi yang dibuat bukan hanya berasal dari sebuah pengolahan data berjalan tetapi juga diperlukan riwayat dari informasi tersebut sebagai bahan pertanggungjawaban.

Komputer merupakan alat pendukung pengolahan data yang terkomputerisasi atau seperangkat kekuatan dari teknologi komputer yang berfungsi menghasilkan informasi yang dibutuhkan secara akurat, cepat, dan relevan. Komputer sebagai penunjang dalam mengoperasikan sebuah sistem atau *software*. Sistem adalah himpunan suatu “benda” nyata atau abstrak (*a set of thing*) yang terdiri atas bagian-bagian atau komponen-komponen yang saling berkaitan, berhubungan, berketergantungan, mendukung, yang secara keseluruhan bersatu dalam satu kesatuan (*unity*) untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif<sup>[1]</sup>. Sistem yang berkembang diklasifikasikan menjadi sistem sederhana dan sistem kompleks. Terdapat banyak model sistem yang kompleks. Salah satu sistem kompleks yaitu sistem manajemen sumber daya manusia yang informasinya dapat dihasilkan dari penggabungan sistem absensi, sistem manajemen kepegawaian, sistem penggajian, sistem penerimaan, sistem pengarsipan, serta sistem pelaporan. Pada pelaksanaan kegiatannya berkaitan dengan penyeleksian, penyusunan, penilaian, perhitungan, penghargaan, pengembangan, serta pengendalian.

### 1.1. Tahap Perumusan Masalah

Pada umumnya masalah yang sering terjadi berhubungan dengan penyeleksian, penggajian, perhitungan premi kehadiran, pengadaan pelatihan, tunjangan sampai pada pelaporannya. Sebab dari data tersebut informasi mengenai pelaporan sumber daya manusia dalam suatu instansi tidak bisa didapatkan secara objektif. Sehingga informasi yang dihasilkan terkadang tidak akurat dan membutuhkan waktu relative lama. Permasalahan tersebut menjadi permasalahan utama bila dihubungkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan<sup>[2]</sup>.

Selain itu pemilihan pegawai harus diperhatikan dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya agar pekerjaan dengan jiwanya dapat menyatu serta mengurangi adanya *human error*. Pemberian pelatihan merupakan investasi dari instansi untuk memiliki pegawai yang mampu, trampil, dan berwawasan serta dapat menumbuhkan loyalitas terhadap instansi. Pada dasarnya semua yang dilakukan harus berdasarkan alur sistem yang berorientasi pada tujuan pencapaian instansi agar terkontrol dengan baik. Terutama kebutuhan informasi penting dalam manajemen atau administrasi bagi pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian<sup>[3]</sup>.

### 1.2. Landasan Teori

Menurut Komarasari, sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasional, sumber daya manusia mencakup tiga aspek, yaitu pendidikan, pengalaman, dan pelatihan<sup>[4]</sup>.

Rosa A.S dan M.Shalahuddin dalam bukunya menyatakan bahwa kegiatan analisa sistem adalah kegiatan untuk melihat sistem yang sudah berjalan, melihat bagian mana yang bagus dan tidak bagus, dan kemudian mendokumentasikan kebutuhan yang akan dipenuhi dalam sistem baru<sup>[5]</sup>.

Kadir dalam bukunya menyatakan bahwa metode rantai nilai (*value chain*) dikemukakan pertama kali oleh Porter dan Millar pada tahun 1985. Rantai nilai mengandung lima aktivitas utama dan empat aktivitas pendukung<sup>[6]</sup>.

Menurut Sunyoto, *value activities* adalah aktivitas-aktivitas yang berbeda secara fisik dan teknologi yang digunakan perusahaan yang terdiri dari aktivitas primer (*primary activities*) dan aktivitas pendukung (*support activities*)<sup>[7]</sup>.

Menurut Linman, metode umpan balik 360 derajat adalah metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya dan pelanggan. Hasil yang diperoleh dari survei yang bersifat rahasia ini selanjutnya ditabulasikan dan dibagikan kepada pegawai yang dinilai, biasanya oleh seorang manajer<sup>[8]</sup>.

Performa manajemen atau *performance management* (PM) dapat dikatakan sebagai suatu proses strategis dan terpadu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi SDM (Sumber Daya Manusia)<sup>[9]</sup>.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian sebelumnya dilakukan mengenai sistem manajemen sumber daya manusia. *Literature review* dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui dan menjadikannya landasan awal atau sebagai pendukung dari kegiatan penelitian yang dilakukan peneliti. Sehingga dapat mengurangi terjadinya kesalahan yang sama dan juga dapat mengembangkan, menyempurnakan, atau melengkapi suatu sistem yang sudah ada ke tingkat yang lebih efektif dan efisiensi untuk kebutuhan di masa mendatang. Adapun

*literature review* yang peneliti ambil sebagai landasan awal ataupun pendukung dari kegiatan penelitian yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Shammy Shiri berjudul “*Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization—A Cross Sectional Study*”, bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas dan pentingnya penggunaan HRIS (*Human Resource Information System*) pada fungsi Sumber Daya Manusia dari suatu organisasi. Dengan adanya HRIS (*Human Resource Information System*) dapat memberikan dampak terhadap efektivitas kinerja serta dapat melakukan verifikasi, dan signifikasi kelangsungan maupun kelengkapan fungsi Human Resources (HR) dan juga menyediakan profesional HR untuk meningkatkan kontribusi kearah strategis perusahaan<sup>[10]</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Ama.F Karikari, Peter Agyekum Boateng, Evans O.N.D. Ocansey dengan judul “*The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower Activities*” bertujuan untuk mengetahui manfaat, kontribusi dan tantangan HRIS (*Human Resource Information System*) pada efektivitas kegiatan tenaga kerja dalam organisasi. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa HRIS (*Human Resource Information System*) dapat mengidentifikasi, menganalisis dan akurat dalam memainkan peran utama untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia dan masih perlu mengintegrasikannya dengan sistem organisasi lainnya untuk mempercepat dalam berbagi informasi dan pengambilan keputusan<sup>[11]</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Nursyahron Joko Febrianto, Abidarin Rosidi dan Hanif Al-Fatta, bertujuan untuk mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia di PT.Marintara Heron Jaya menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang dapat mengevaluasi dan memberikan solusi secara prediktif serta menjadi bentuk alternatif dari prosedur pengoperasian yang ditawarkan oleh pihak perusahaan<sup>[12]</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Aizhan Tursunbayeva, Raluca Bunduchi, Massimo Franco dan Claudia Pagliari, berjudul “*Human Resource Information System in Health Care : A Systematic Evidence Review*”. Bertujuan untuk menentukan kelaziman dan ruang lingkup dari sistem informasi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan menggunakan *Preferred Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis* (PRISMA) diagram. HRIS (*Human Resource Information System*) pada sektor kesehatan dapat menjadi interdisipliner yang berfokus secara kritis pada penggunaan dan manfaatnya untuk mempertimbangkan manajer dalam mengambil keputusan saat menetapkan HRIS<sup>[13]</sup>.

Penelitian yang lakukan oleh M. Espinilla, R. de Andres, F.J. Martinez, and L. Martinez, bertujuan untuk memberikan penilaian kinerja 360 derajat dengan mengelola informasi heterogen dan melakukan perhitungan evaluasi linguistik akhir untuk setiap karyawan. Penelitian tersebut juga menerapkan agregasi efektif sebagai bahan pertimbangan interaksi antara kriteria dan relevansi peninjauan dengan cara mengukur bobotnya masing-masing<sup>[14]</sup>.

## 2. ANALISA DAN METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menerapkan desain penelitian gabungan yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi sebanyak-banyaknya serta melakukan penelitian secara mendalam mengenai sistem manajemen sumber daya manusia. Desain penelitian gabungan ini juga di dukung dengan metode penelitian berupa metode observasi (*observation research*) dengan melakukan pengamatan secara langsung di Unit Transfusi Darah PMI Kabupaten Tangerang untuk mendapatkan data dan prosedur yang berjalan pada instansi tersebut. Metode wawancara (*interview research*) dimana penulis melakukan wawancara secara langsung kepada bagian yang terkait langsung dengan sistem manajemen sumber daya manusia. Metode kajian pustaka (*literature review*) yaitu dengan menelusuri sumber-sumber dari buku, media, pakar ataupun dari hasil penelitian sebelumnya. Metode analisa sistem yaitu dengan melakukan proses identifikasi data dilaksanakan melalui beberapa teknik dan selanjutnya data yang sudah ada diolah dan dianalisa agar mendapatkan suatu hasil akhir yang bermanfaat bagi penelitian ini.

Dalam metode analisa sistem dilakukan melalui analisa *Value Chain* yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pencapaian dengan sebuah konsep yang matang. *Value Chain* sejatinya merupakan analisa rantai proses untuk operasi instansi dengan menampilkan nilai secara keseluruhan yang terdiri dari aktivitas nilai dan *margin*. Di setiap aktivitas yang berlangsung memiliki nilai masing-masing, maka diperlukan pembagian antara aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Dengan menggunakan *Value Chain* aktivitas dapat dikendalikan dengan melakukan identifikasi mengenai proses kunci terpenting dan proses yang hanya bertindak sebagai pendukung. Sehingga analisa *Value Chain* dapat mendukung dan membantu

instansi secara keseluruhan dengan menyediakan dukungan yang diperlukan selama berlangsungnya aktivitas yang akan dilakukan secara berkelanjutan. Terakhir adalah metode perancangan sistem yang digunakan berupa analisa terstruktur dan analisa desain (*structured analysis and design analysis*) dengan teknik penggabungan dua pendekatan yaitu pendekatan terstruktur dan pendekatan klasik berupa *life cycle*.

## 2.2 Analisa Sistem

Pelayanan sistem manajemen sumber daya manusia yang berjalan pada Unit Transfusi Darah PMI Kabupaten Tangerang dilakukan secara semi komputerisasi, yaitu hanya sebatas pengolahan data, penyimpanan data, dan pembuatan laporan menggunakan *Microsoft Excel*. Absensi pegawai telah menggunakan sistem *Finger Print*. Namun data absensi pada sistem *Finger Print* harus di ekspor ke dalam *Microsoft Excel* untuk proses pengolahan dan selebihnya masih manual. Sehingga sering terjadi kesalahan dalam proses perhitungan premi kehadiran, gaji, dan perhitungan lainnya. Di samping hal itu membutuhkan waktu lama yang akan berdampak pada kurang efektif dan efisien dalam penyampaian informasi. Permasalahan tersebut menjadi permasalahan utama bila dihubungkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia. Sebab dari data tersebut informasi mengenai pelaporan sumber daya manusia dalam suatu instansi tidak bisa didapatkan secara objektif. Sehingga informasi yang dihasilkan terkadang tidak akurat dan membutuhkan waktu yang relative lama.



Gambar 1. Elemen Sistem Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia



Gambar 2. 360 Degree Human Resource Management

Berdasarkan gambar 1. elemen sistem dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari rekrutmen, penggajian, absensi, penilaian kerja, dan evaluasi yang masing-masing elemen saling berkaitan. Permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia bukan hanya satu atau dua sistem yang dijadikan objek analisa. Tetapi secara menyeluruh dari setiap sistem yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia. Jika secara manualisasi sistem tersebut terpisah-pisah menjadi unit tertentu yang hanya menangani sesuai lingkupnya saja. Namun, secara sistem hal tersebut menjadi satu kesatuan yang utuh dan kompleks. Jika hal tersebut dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi pada penelitian ini maka proses sistem manajemen sumber daya manusia akan membentuk sistem manajemen integrasi kinerja secara 360 derajat yang mencakup pengelolaan sistem rekrutmen, sistem penggajian, sistem absensi, sistem penilaian kinerja, sistem evaluasi kinerja.

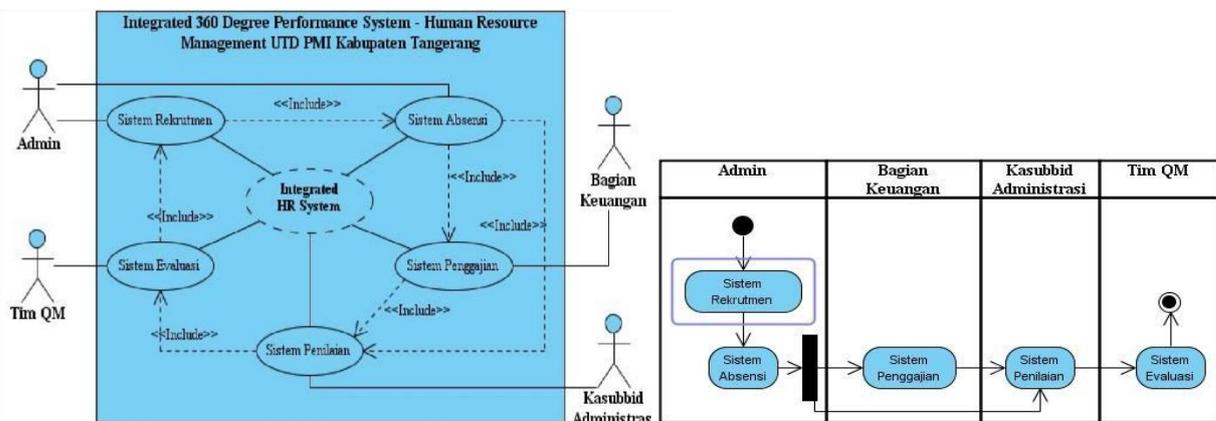
Sistem manajemen sumber daya manusia membentuk 360 derajat (*360 degree*) atau lingkaran (Gambar 2). Dari bentuk tersebut terdapat sub sistem yang mengisi dengan presentasi yang sama. 360 degree lebih dikenal dengan metode umpan balik 360 derajat untuk mengukur secara keseluruhan dari objek penelitian. Metode umpan balik 360 derajat lebih mengarah kepada performa kinerja dalam memajemen suatu hal dengan tumpuan pada titik awal proses. Di mulai dari sistem rekrutmen, dengan melakukan penyeleksian dan penerimaan pegawai. Setelah itu akan memberikan kompensasi berupa gaji untuk pegawai tersebut. Lalu sistem absensi berlaku bukan hanya sebagai tanda pegawai tersebut datang dan melakukan kinerja.

Namun dari absensi juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilakukan evaluasi kinerja, dengan berdasarkan sistem rekrutmen, penggajian, absensi dan penilaian. Hasil keputusan dari evaluasi kinerja akan dijadikan bahan untuk membuat sebuah keputusan berupa pemberhentian kerja dan melakukan penerimaan pegawai baru kembali atau mempertahankan posisi pegawai tersebut dengan memberikan pelatihan khusus. Sehingga sistem terus melakukan umpan balik terhadap input dan outputnya secara 360 derajat.

### 3. PERANCANGAN DAN IMPLEMENTASI SISTEM

#### 3.1 Perancangan Sistem

Usecase diagram pada gambar di bawah ini (Gambar 3), menjelaskan mengenai integrasi dari sistem manajemen sumber daya manusia beserta interaksinya dengan aktor-aktor dan sub sistemnya seperti rekrutmen, absensi, penggajian, penilaian dan evaluasi. Pada usecase diagram integrasi HRM pada UTD PMI Kabupaten Tangerang terdapat 4 aktor, yaitu admin, bagian keuangan, kasubbid administrasi dan tim QM yang dapat melakukan banyak kegiatan (berinteraksi) pada sistem ini.

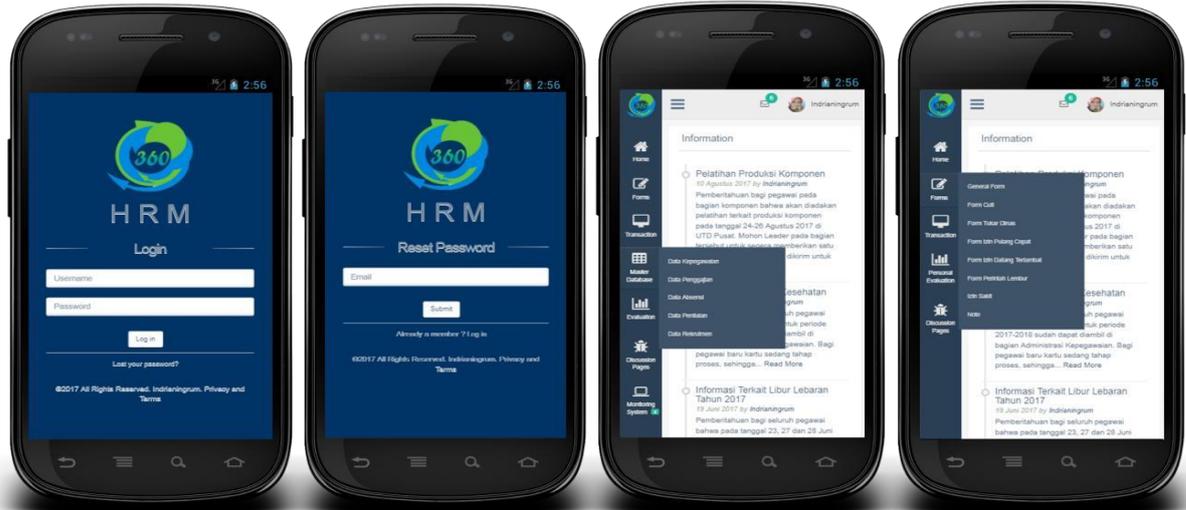


Gambar 3. Usecase Diagram 360 Degree Performance System Human Resource Management

Gambar 4. Activity Diagram 360 Degree Performance System Human Resource Management

Pada gambar diatas (Gambar 4) menjelaskan aktivitas yang berlangsung dari sistem yang terdiri dari empat aktor yaitu admin, bagian keuangan, kasubbid administrasi dan tim QM. Terdapat lima aktivitas yaitu sistem rekrutmen, sistem absensi, sistem penggajian, sistem penilaian dan sistem evaluasi. Kemudian terdapat satu initial node sebagai tanda mulai, satu final node sebagai tanda akhir proses dan satu fork node sebagai tanda percabangan.

Rancangan desain pada sistem 360 degree HRM dibuat dengan simpel untuk mempermudah para pengguna. Tampilan *login* hanya terdapat *username* dan *password* yang harus di isi sebagai langkah awal untuk dapat masuk ke sistem karena bersifat internal serta terdapat *link* khusus jika *user* lupa akan *password* (Gambar 5). Pada tampilan reset password terdapat baris teks yang perlu di isi berupa *email*, yang secara otomatis memberitahu *password* baru untuk *user* melalui *email* (Gambar 6). Jika telah melakukan login, *user* akan masuk ke dalam sistem utama 360 degree HRM. Namun, untuk admin dan *user* akan memiliki perbedaan tampilan dan pemberian akses. Pada tampilan admin akan terdapat menu berupa *home*, *form*, *transaction*, *master database*, *evaluation*, *discussion pages* dan *monitoring system* yang bisa mengakses keseluruhan sistem (Gambar 7). Sementara pada tampilan untuk *user* hanya diberi akses menu berupa *home*, *form*, *transaction* dan *discussion pages* (Gambar 8). Dengan sistem tersebut *user* tetap akan mendapatkan informasi keseluruhan yang diperlukan.



Gambar 5. Tampilan Login

360 Degree HRM

Gambar 6. Tampilan Reset

Password

Gambar 7. Tampilan Untuk

Admin

Gambar 8. Tampilan Untuk

User

### 3.2 Implementasi Sistem

Implementasi dari sistem 360 degree HRM akan memberikan kemudahan bagi setiap aktor yang berperan didalamnya termasuk untuk pegawai sebagai penggunanya. Semua bentuk informasi sampai pada transaksi dapat dengan mudah di akses melalui sistem tersebut. Sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman atau kecurigaan terhadap pihak manajemen mengenai transaksi seperti halnya penggajian. Begitu pun dengan pengajuan hal yang terkait dengan absensi bisa dapat diajukan melalui form yang tersedia pada sistem tanpa harus menulis pada kertas yang beresiko sangat besar untuk hilang atau tidak terinput. Pada intinya dengan sistem tersebut semua hal tentang manajemen sumber daya manusia telah tercatat oleh sistem tersebut.

## 4. SIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Simpulan

Setelah mempelajari permasalahan yang dihadapi tentang sistem manajemen sumber daya manusia pada UTD PMI Kabupaten Tangerang maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu dengan pemanfaatan sistem manajemen sumber daya manusia dapat mempermudah pihak manajemen dalam mengambil keputusan secara objektif dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas pengerjaannya dalam menghasilkan informasi. Sehingga informasi yang dihasilkan akurat, sesuai sasaran dan tidak perlu membutuhkan waktu yang relative lama.

### 4.2 Saran

Perlu adanya pengembangan terhadap sistem yang sejenis dengan mengarahkan kepada sistem yang kompleks untuk mempermudah segala aktivitas yang saat ini menjadi permasalahan utama pada manajemen sumber daya manusia. Setelah adanya pengembangan perlu adanya implementasi terhadap sistem yang sesuai dengan kebutuhan *user* untuk mencegah terjadinya *human error*.

## 5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rusdiana, H.A., dan Moch.Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Cet.1. Bandung : Pustaka Setia.
- [2] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Ed.1. Cet.2. Jakarta : Rajawali Pers.
- [3] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cet.6. Bandung : PT.Refika Aditama.
- [4] Komarasari, Warih. "*Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan*

- Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Daerah (Pada SKPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan)." Prodi Akuntansi UPY (2017). Available at: <http://repository.upy.ac.id/1277/1/Artikel.pdf>, [Accessed 22 Juni 2017].*
- [5] S, Rosa A., dan M. Shalahuddin. 2015. *Rekayasa Perangkat Lunak : Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Cet.3. Bandung : INFORMATIKA..
- [6] Kadir, Abdul. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta : ANDI.
- [7] Sunyoto, Danang. 2015. *Keunggulan Bersaing [Competitive Advantage]*. Cet.1. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [8] Linman, T. 2004. 360-degree feedback: Weighing the pros and cons. *Obtido em*, 24.
- [9] The Jakarta Consulting Group, 2014. Performance Management. [Artikel Bisnis Indonesia]. Available at:  
<http://www.jakartaconsulting.com/publications/articles/organization-development-behavior/performance-management-2>. [Accessed 18 Agustus 2017].
- [10] Shiri, S. 2012. Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization—A Cross Sectional Study. *US-China Education Review*, 9, 830-39.
- [11] Karikari, A. F., Boateng, P. A., & Ocansey, E. O. 2015. The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower Activities. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol.5 No.06:424-431. J.M., 2002. The Bretton Woods proposal: an in depth look. *Political Science Quarterly*, 42 (6), pp.564-78.
- [12] Febrianto, Nursyahron Joko, dkk. 2015. Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Di PT. Marintara Heron Jaya Cilegon. *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol.X Nomor 29 Juli 2015.
- [13] Tursunbayeva, A., Bunduchi, R., Franco, M., & Pagliari, C. 2016. Human resource information systems in health care: a systematic evidence review. *Journal of the American Medical Informatics Association*, ocw141.
- Espinilla, M., de Andrés, R., Martínez, F. J., & Martínez, L. 2013. A 360-degree performance appraisal model dealing with heterogeneous information and dependent criteria. *Information Sciences*, 222, 459471.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*