

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap lembaga atau perusahaan mempunyai tujuan. Salah satu bagian atau komponen terpenting yang berpengaruh untuk mencapai tujuan tersebut merupakan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau lembaga. Setiap perusahaan, organisasi, atau lembaga harus mampu menyediakan fasilitas dan sarana dapat menunjang kinerja pegawainya, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Maka, dengan adanya fasilitas dan sarana yang disediakan oleh lembaga atau perusahaan untuk pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai dalam bekerja.

Selaras dengan pendapat Veitzhal Rivai (2004, hlm. 16), “sumber daya manusia adalah masalah perusahaan yang paling penting karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan”. Sumber daya manusia ternyata merupakan faktor yang sangat berperan dalam pencapaian hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik sendirinya akan menjadi bagian penting dari tugas manajemen perusahaan. Jika sumber daya manusia dikelola kurang baik maka efektivitas kerjanya akan menurun. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dipahami secara baik akan memengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Terkait dengan hal di atas, pegawai adalah sumber daya yang harus mereka jaga. Oleh karena itu, menurut Fahmi (2009), hlm. 2), “perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Pegawai mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan”. Agar tujuan tersebut tercapai, pegawai memerlukan fasilitas dan sarana yang memadai agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Sumber daya yang penting lainnya yang harus dimiliki suatu organisasi adalah informasi, karena informasi adalah sumber daya yang dapat diolah untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi agar lebih optimal di tengah-tengah persaingan dunia kerja yang ketat. Informasi adalah sumber daya penting yang strategis, karena berkat informasi suatu perusahaan atau lembaga diklat mampu membuat berbagai laporan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran untuk perencanaan yang akan datang. Bagi beberapa pihak, informasi merupakan sesuatu yang dapat dijadikan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan. Informasi yang menjadi data dapat dijadikan dasar yang mengarah pada sesuatu, orang, atau angka-angka. Hal ini menjadikan data sebagai informasi yang dapat diakses oleh para pegawai yang membutuhkannya untuk menciptakan solusi. Ketika informasi tersebut diorganisir, sistematis dan terpadu, maka akan tercipta suatu sistem yang disebut sistem informasi. Oleh karena itu, perlu adanya sistem yang dapat digunakan untuk mengolah semua data, bahkan dalam hal fungsi manajemen pun dapat dimanfaatkan dalam hal pengambilan keputusan.

Sistem informasi manajemen merupakan sistem informasi yang dapat digunakan untuk melakukan pengolahan transaksi yang diperlukan oleh suatu lembaga, serta mengoptimalkan informasi dan pengolahan dalam hal fungsi manajemen dan pengambilan keputusan. Sebagaimana dikemukakan Davis (1999, hlm. 3) bahwa:

Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu (*intergrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, prosedur pedoman, model manajemen dan keputusan, dan sebuah database

Pegawai membutuhkan teknologi informasi yang dapat mengubah cara kerja pegawai ataupun organisasi tersebut, mulai dari cara berpikir, berkomunikasi, berkoordinasi melalui pemanfaatan teknologi informasi di dalam organisasi. Maka perlu adanya sistem informasi yang dapat menyajikan data secara cepat dan tepat disetiap waktu yang diperlukan oleh pihak pengambil keputusan agar tercapainya tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya, masih ada pegawai yang kinerjanya

rendah sehingga berakibat pada penurunan produktivitas organisasi. Kurangnya pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang harus dilakukan ini berarti kualitas pekerjaan pegawai tersebut rendah, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi terlambat, kurangnya komunikasi antar pegawai mengakibatkan tidak terjalinnya kerja sama, dan kurangnya pengetahuan tentang Sistem Informasi Manajemen.

Kinerja pegawai dilihat dan dinilai dari bagaimana pegawai itu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bobot pekerjaan yang telah diembannya. Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001, hlm. 51) terdapat indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*). Kualitas kerja yang baik dapat dicapai oleh pegawai melalui suatu peningkatan dalam hal pengetahuan dan ketrampilan yang disesuaikan dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang setiap harinya berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*). Ketepatan waktu berhubungan kesesuaian waktu penyelesaian dari suatu pekerjaan dengan waktu yang sebelumnya telah ditargetkan. Setiap pekerjaan dituntut agar dapat selesai dengan rencana supaya tidak mengganggu pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Initiative*). Adanya kesadaran diri dari setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sebagai pegawai atau bawahan harus mempunyai inisiatif dan mampu melaksanakan tugasnya tanpa bergantung dengan atasannya.
4. Kemampuan (*Capability*). Kemampuan merupakan faktor yang bobotnya sangat besar yang berpengaruh terhadap suatu kinerja pegawai. Kemampuan tersebut dapat dilatih, dikembangkan serta diterapi melalui pendidikan dan latihan, sehingga pegawai tersebut akan terus berkembang dan memiliki kualitas kerja yang baik.
5. Komunikasi (*Communication*). Komunikasi adalah interaksi yang sudah biasa dilakukan oleh atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya. Hal ini dilakukan agar dari masing-masing pihak baik itu pegawai maupun atasan dapat memberikan saran untuk memecahkan masalah yang

dihadapi. Dengan adanya suatu komunikasi yang terjadi, dapat menciptakan kerjasama terjalin yang lebih baik serta terjadinya hubungan-hubungan harmonis antara pegawai dan atasan. Sehingga mengecilkan batas ruang antara pegawai dan atasan.

Dari kelima indikator di atas, satu hal terkait hasil pekerjaan, yaitu: kualitas kerja, dan empat hal yang terkait dengan aspek perilaku individu, yaitu: ketepatan waktu dalam bekerja, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi. Dari lima indikator tersebut, cenderung mengukur terhadap kinerja pada tingkat individu.

Sistem Informasi Manajemen berbasis Komputer saat ini telah diselenggarakan oleh setiap lembaga, perusahaan, maupun organisasi yang terdapat di Indonesia, yang didasari oleh Rancangan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 48/Per/M.Kominfo/11/2010 yaitu tentang: “Sistem informasi manajemen berbasis komputer dan monitoring layanan internet kecamatan”.

Lembaga pemerintah dari sekup yang besar hingga terkecil diwajibkan memiliki suatu bidang atau divisi yang secara khusus menangani sistem informasi manajemen dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini didasari oleh keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 tahun 2000 disebutkan bahwa:

Sistem informasi manajemen merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi pegawai.

Dengan adanya sistem informasi manajemen ini diharapkan dapat menyajikan data secara cepat, tepat dan akurat dalam waktu yang singkat. Sehingga para pengambil keputusan dapat menggunakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diterapkan juga di lembaga Pusat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM) merupakan salah satu lembaga yang mengemban tugas untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Iptek geologi. Baik dalam standar mutu diklat fungsional peneliti, diklat teknis pendukung maupun

standar mutu terhadap pembinaan jabatan peneliti beserta pelayanannya harus terus menerus dan berkesinambungan dalam memberikan fasilitas sistem informasi manajemen kepada para pegawai agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas lembaga.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian TU didapatkan permasalahan yang disajikan menjadi data dan informasi. Permasalahan tersebut adalah kurang optimalnya kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas yang seharusnya dapat dikerjakan tepat waktu. Hal tersebut dapat dilihat dari data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai PPSDM Aparatur, yaitu:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Pusat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
Aparatur - PPSDM Bulan Juli – Desember 2016

Jabatan Struktural	Nilai		
	Hasil Kerja	Kompetensi	Akhir
Bagian TU	5,00	5,00	5,00
Subbag Kepegawaian dan Umum	5,00	5,00	5,00
Subbag Keuangan	4,94	4,50	4,75
Bidang Program dan Evaluasi	4,93	5,00	4,68
Subbid Program	4,60	4,90	4,68
Subbid Evaluasi	5,00	5,00	5,00
Bidang Penyelenggara Diklat dan Sarpras	4,80	4,43	4,52
Subbid Penyelenggara Diklat	4,80	4,43	4,70
Subbid Sarpras	4,93	5,00	4,95
Bidang Pengembangan	4,97	5,00	4,98

Liandy Lumban Tobing, 2017

Hubungan Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dengan Kinerja Pegawai PPSDM Aparatur (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kompetensi SDM			
Subbid Perencanaan Pengembangan SDM	4,91	5,00	4,93
Subbid Pelaksanaan Pengembangan SDM	4,97	5,00	4,97
Staff Fungsional	5,00	4,93	4,95

Standar Penilaian:

- | | | | |
|---------------------|-------------|----------------------|-------------|
| - Berkinerja Unggul | : 6,1 – 7,0 | - Perlu Peningkatan | : 3,1 – 4,0 |
| - Berkinerja Baik | : 5,1 – 6,0 | - Kurang Berprestasi | : 2,0 – 3,0 |
| - Berkinerja Cukup | : 4,1 – 5,0 | - Berkinerja Buruk | : 0,0 – 1,9 |

Sumber: Data dan Informasi PPSDM Aparatur

Berdasarkan data yang ada di atas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai PPSDM masih belum optimal. Hal ini terlihat dari standar penilaian kinerja yang diberlakukan di PPSDM dari bulan Juli sampai Desember yang mencerminkan kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja dapat dilihat dari beberapa hal, contohnya dalam hal penyelesaian pekerjaan, bagaimana seorang pegawai dapat menerima tugas yang dibebankan kepadanya dan bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya tersebut. Setiap individu memiliki keinginan agar pekerjaannya dapat segera selesai, tetapi hal lain yang perlu diperhatikan adalah ketelitian yang harus wajib dimiliki dan harus terys dilakukan oleh para pegawai. Pekerjaan yang telah diselesaikan perlu kembali diperiksa, jika dalam pekerjaan tersebut terdapat kesalahan maka perlu adanya koreksi dalam pekerjaan tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan, karena jika seorang tidak teliti dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berakibat fatal terutama bagi pihak lembaga tersebut.

Peneliti juga mendapatkan data rekapitulasi mengenai Sasaran Strategis dan Capaian Kerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Sasaran Strategis dan Capaian Kerja
Bidang Perencanaan dan Standarisasi Pengembangan SDM dan
Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan SDM Tahun 2016

Bidang	Sasaran Strategis	Target		Realisasi	Capaian Kerja
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)
Perencanaan dan Standarisasi Pengembangan SDM	a. Penyiapan bahan kebijakan teknis di bidang pengembangan SDM	5	Dokumen	5	100%
	b. penyusunan dan pengelolaan standar kompetensi jabatan di bidang pengembangan sumber daya manusia	5	Dokumen	5	100%
	c. penyusunan standar perangkat pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan sumber daya manusia	4	Dokumen	3	75%
Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan SDM	a. Penyiapan penyelenggaraan di bidang pengembangan SDM	5	Dokumen	3	60%
	b. Pemantauan di bidang pengembangan SDM	5	Dokumen	3	60%
	c. Penyiapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan SDM	7	Dokumen	5	71%
	d. Penyiapan pengelolaan jasa sarana dan prasarana teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia	5	Dokumen	5	100%
	e. Penyiapan pelayanan jasa sarana dan prasarana teknis di bidang pengembangan sumber	5	Dokumen	4	80%

	daya manusia				
--	--------------	--	--	--	--

Sumber: Data dan Informasi PPSDM

Aspek selanjutnya yaitu tanggung jawab. Berdasarkan tabel Rekapitulasi Sasaran Strategis dan Capaian Kerja PPSDM Aparatur tahun 2016 tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang terdapat di PPSDM Aparatur masih belum dapat dikatakan maksimal. Walaupun kinerja pegawai pada Bidang Perencanaan dan Standarisasi Pengembangan SDM, dan Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan SDM sudah cukup bagus tetapi tidak maksimal, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil capaian beberapa sasaran strategis yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan di awal. Selama tahun 2016 ini, dapat dikatakan bahwa sasaran strategis yang telah dilaksanakan pegawai PPSDM Aparatur masih belum maksimal karena adanya selisih antara nilai kinerja dengan perolehan hasil kinerja pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai masih belum maksimal.

Hal tersebut disebabkan adanya pegawai yang tidak memanfaatkan fasilitas sistem informasi manajemen dengan sebaik-baiknya, yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya bertambah. Hasil dari pegawai pun tidak akan maksimal dan tidak mencapai target seperti yang terdapat pada data kinerja di atas.

Masalah lain yang terdapat di lapangan berdasarkan pengamat penulis yaitu pelaksanaan tugas. Pegawai memang dituntut dapat melaksanakan tugas secara sempurna, baik itu secara individu maupun berkelompok. Pengerjaan tugas yang dilaksanakan secara berkelompok memerlukan sebuah komunikasi yang baik sehingga terjadi kerja sama yang baik itu secara internal maupun eksternal. Secara internal, komunikasi bisa dilakukan oleh seorang pegawai dengan pegawai lainnya maupun dengan atasannya, namun secara eksternal pegawai juga wajib memiliki komunikasi yang baik pula dengan rekan kerja di luar dari lembaga, perusahaan, atau organisasi tempat dimana pegawai tersebut bekerja dalam melakukan hubungan kerja.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur telah menerapkan sistem informasi yang bisa di akses oleh setiap pegawai yang ada didalamnya. Sistem informasi tersebut terhubung dengan internet yang dapat diakses 24 jam, dan dikelola serta di *monitoring* setiap harinya apabila terjadi *error*. Sistem informasi tersebut digunakan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemudahan dalam aksesibilitas data yang tersaji secara cepat, tepat, dan akurat.
2. Untuk menjamin adanya kualitas dan keterampilan dalam hal memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
3. Untuk mengembangkan dan memaksimalkan suatu proses perencanaan yang efektif.
4. Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan yang dapat menunjang sistem informasi.
5. Agar mengantisipasi serta memahami kebutuhan ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru.
6. Untuk memperbaiki suatu produktivitas aplikasi dalam hal pengembangan dan pemeliharaan suatu sistem.
7. Mengolah data dan transaksi-transaksi, mengurangi biaya pengeluaran dan dapat menghasilkan pendapatan sebagai salah satu pelayanan mereka.
8. Digunakan untuk pendukung pengambilan keputusan.

Namun sampai saat ini, penggunaan sistem informasi manajemen masih belum optimal. Masih adanya keterbatasan yang dialami jika menggunakan sistem informasi manajemen dengan bantuan teknologi komputer, seperti masih belum adanya staf ahli atau pegawai internal yang mampu menangani masalah khususnya di bidang komputer. Permasalahan seperti hilangnya data yang sudah disimpan karena gangguan oleh virus komputer berawal dari penggunaan komputer itu sendiri. Tentunya ini akan menghambat kinerja pegawai menjadi tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya. Masalah tersebut membuat PPSDM menjadi bergantung dengan bantuan tenaga ahli dari luar PPSDM. Masih banyak pegawai yang jarang menggunakan sistem informasi manajemen lembaga. Selain itu sebagian pegawai ada yang tidak menggunakan sistem informasi manajemen pada komputer kantor dikarenakan terdapatnya virus yang menghilangkan data kantor. Ini jelas saja mengakibatkan penundaan yang mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak diserahkan tepat waktu. Hal ini berpengaruh juga terhadap ketepatan waktu yang sebelumnya telah dipaparkan.

Dari permasalahan di atas, hal ini didasari oleh beberapa faktor, baik itu lingkungan dalam bekerja, adanya tekanan yang datang dari luar maupun dari dalam diri pegawai tersebut yang menyebabkan permasalahan tersebut muncul. Berdasarkan hasil dari pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan sebagian pegawai di Unit Kerja PPSDM Aparatur didapatkan informasi bahwa permasalahan di atas disebabkan karena dorongan pegawai yang kurang dalam hal memanfaatkan sistem informasi untuk melaksanakan tugas.

Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia sedang mengalami beberapa permasalahan. Apabila permasalahan tersebut tidak dicari jalan keluarnya, maka masalah tersebut akan menghambat tujuan lembaga dan bahkan akan menggiring lembaga tersebut pada kehancuran. Maka lembaga perlu membuat dan menciptakan solusi yang baik dan tepat agar terjadinya peningkatan kinerja pegawai. Pemanfaatan sistem informasi manajemen oleh pegawai harus dilaksanakan dan dimanfaatkan secara serius berdasarkan peraturan dan ketentuan yang telah dibuat agar menciptakan kinerja pegawai yang tinggi.

Dalam pembahasan sistem informasi manajemen, ada beberapa teori yang dikembangkan oleh para ahli salah satunya adalah Barry E. Cushing. Cushing (dalam Jogiyanto, 2005, hlm. 14) mengatakan bahwa sistem informasi manajemen merupakan “Kumpulan dari manusia dan sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian”.

Kajian utama di dalam penelitian ini yaitu menelaah mengenai variabel sistem informasi manajemen berbasis komputer dengan kinerja pegawai yang terdapat dalam lembaga atau perusahaan. Dari fenomena yang telah dijabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai hubungan penggunaan sistem informasi manajemen berbasis komputer dengan kinerja pegawai di bagian Unit Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul: “ **Hubungan antara Penggunaan Sistem**

Informasi Manajemen Berbasis Komputer dengan Kinerja Pegawai PPSDM Aparatur (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia) Bandung ”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi bahwa terjadinya penurunan dalam hal kinerja pegawai, nilai unjuk kerja pegawai dari tahun 2016 menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang maksimal. Selain nilai unjuk kerja, terlihat dari adanya tingkat penggunaan sistem informasi manajemen yang masih rendah, masih adanya strategis sasaran dan capaian kerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, kurang terjalannya kerja sama yang baik antara sesama pegawai, serta masih rendahnya tingkat kecepatan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikarenakan pegawai masih belum maksimal dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

Dari hasil identifikasi di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah umum pada penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penggunaan sistem informasi manajemen berbasis komputer dengan kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Bandung. Untuk menjawab rumusan masalah umum di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah khusus pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer dengan Kinerja Pegawai dilihat dari indikator kualitas kerja?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer dengan Kinerja Pegawai dilihat dari indikator kuantitas kerja?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer dengan Kinerja Pegawai dilihat dari indikator tanggung jawab?
4. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penggunaan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer dengan Kinerja Pegawai dilihat dari indikator pelaksanaan tugas?

C. Tujuan Penelitian

a) Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum dari penelitian tentang **Hubungan antara Penggunaan Sistem Informasi Manajemen berbasis Komputer Dengan Kinerja Pegawai PPSDM Aparatur (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia) Bandung** adalah untuk mengetahui hubungan antara penggunaan sistem informasi manajemen berbasis komputer dengan kinerja pegawai di Unit Kerja PPSDM Aparatur Bandung.

b) Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang akan dicapai oleh penulis, yaitu:

1. Mengetahui hubungan penggunaan sistem informasi berbasis komputer dengan kualitas kerja pegawai di Unit Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung
2. Mengetahui hubungan penggunaan sistem informasi berbasis komputer dengan kuantitas kerja pegawai di Unit Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung
3. Mengetahui hubungan penggunaan sistem informasi berbasis komputer dengan tanggung jawab pegawai di Unit Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung.
4. Mengetahui hubungan penggunaan sistem informasi berbasis komputer dengan pelaksanaan tugas pegawai di Unit Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membuka dan memperluas wawasan dalam dunia pendidikan dan dunia kerja serta memberikan sumbangsih untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

1) Lembaga yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi PPSDM Aparatur Bandung dan juga bagi para pimpinan dan pihak yang terkait agar memperhatikan sistem informasi manajemen berbasis komputer untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga tujuan lembaga dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

2) Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi dasar untuk penelitian yang akan datang serta menjadi dokumentasi yang melengkapi sarana yang dibutuhkan untuk menyediakan data bagi setiap pihak yang membutuhkan.

3) Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam hal pembelajaran bagi mahasiswa, serta sebagai bahan bacaan untuk mahasiswa Kurikulum dan Teknologi Pendidikan di UPI Bandung.

E. Sistematik Skripsi

Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah:

A. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dipaparkan secara garis besar permasalahan yang akan diteliti. Adapun sub bab yang terdapat di dalamnya yaitu latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

B. BAB II KAJIAN PUSTAKA/LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan beberapa dokumen serta data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Landasan teori yang dibuat diambil dari beberapa literatur, agar menjadi fondasi dalam pelaksanaan penelitian.

C. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menyajikan serangkaian tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan oleh peneliti ketika penelitian dilakukan. Untuk mendapatkan data dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan permasalahan yang dikaji, peneliti memulainya dari persiapan, pelaksanaan, penentuan populasi dan sampel penelitian sampai pada pengolahan data, definisi operasional, dan laporan penelitian.

D. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memaparkan serangkaian isi yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, hasil dan kendala yang ditempuh pada proses penelitian yaitu tentang upaya mencari keterkaitan hubungan antara penggunaan sistem informasi manajemen berbasis komputer dan kinerja pegawai pada lembaga yang bersangkutan yaitu di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM) Bandung.

E. BAB V SIMPULAN, REKOMENDASI

Dalam bab ini penulis berusaha mencoba memberikan kesimpulan dan saran sebagai penutup dari hasil penelitian dan permasalahan yang telah diidentifikasi dan dikaji dalam skripsi.