

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusia adalah yang dapat membuat sumber-sumber lain dari sebuah organisasi dapat berfungsi. Namun sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi tidak dengan sendirinya mampu bekerja dengan efektif tanpa adanya program pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dan sistematis. Pengembangan sumber daya manusia mutlak dilakukan apabila organisasi ingin berkembang, maju dan tetap eksis. Maka, kegiatan organisasi terbesar adalah mengembangkan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga mencapai produktivitas yang diharapkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1996: 27) bahwa “Sumber daya manusia Baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya suatu tujuan organisasi”. Pengembangan karier merupakan salah satu wujud pembinaan dan pengembangan pegawai dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Demikian juga dengan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. PNS sebagai aparatur dan abdi

negara mempunyai tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam mengemban tugasnya mereka dituntut untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Oleh karenanya usaha pembinaan dan pengembangan PNS sudah menjadi suatu keharusan demi keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Pihak yang paling berkepentingan dalam upaya pengembangan karier adalah pegawai itu sendiri. Namun tidak dapat dipungkiri pula bahwa keberadaan mereka dalam suatu organisasi memerlukan dukungan dari banyak pihak seperti pimpinan dan orang-orang yang berhubungan langsung dengan masalah kepegawaian. Hal tersebut senada dengan apa yang telah dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2002: 17) bahwa “perencanaan dan pengembangan karier merupakan ‘urusan’ dari tiga pihak, yaitu karyawan yang bersangkutan sendiri, atasan langsungnya dan satuan kerja yang menyelenggarakan manajemen sumber daya manusia”. Perlu disadari pula bahwa usaha pengembangan karier pegawai merupakan salah satu usaha organisasi dalam menciptakan suatu kualitas sumber daya manusia yang handal dan berkompeten yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Seperti telah dikemukakan diatas, bahwasanya upaya dalam pengembangan karier pegawai tidak terlepas dari pihak-pihak lain yang berkepentingan, salah satunya yaitu peran dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi, mengarahkan dan mengontrol segala

kegiatan yang berlangsung di dalam organisasi tersebut. Robert Tanenbaum (Hasibuan, 1995: 46) mengatakan bahwa :

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat lain mengenai pemimpin dikemukakan oleh Cattell (J. Salusu: 1996) yaitu : “Pemimpin adalah orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya”. Jadi inti dari pengertian pemimpin adalah peranan, kunci, dominasi serta pengaruh. Sementara kepemimpinan menurut Stogdill (J. Salusu: 1996) didefinisikan sebagai “Proses mempengaruhi kegiatan kelompok dalam perumusan dan pencapaian tujuan”.

Usaha pengembangan karier yang dilakukan oleh pegawai dapat terlihat nyata dengan dukungan pimpinan dan bagaimana ia mengambil sebuah keputusan terbaik dalam rangka pengembangan karier pegawainya, karena sebuah keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin pada masa sekarang sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasi di masa yang akan datang. Hasibuan (1995: 52) mengemukakan bahwa:

Keputusan merupakan permulaan dari semua aktivitas manusia yang sadar dan terarah, baik secara individual, kelompok maupun secara institusional. Jadi barang siapa menghendaki aktivitas-aktivitas tertentu, ia harus mampu dan berani dalam mengambil keputusan yang bersangkutan dengan hal itu setepat-tepatnya. Keputusan itu ditujukan untuk masa yang akan datang, efeknya akan berlangsung dan berguna pada hari-hari yang akan datang, sementara hari yang akan datang itu tidak menentu serta penuh dengan beranekaragam resiko.

Selain itu bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidak terlepas dari dukungan sistem informasi yang berkualitas. Sebuah sistem informasi mampu mengolah data-data menjadi sebuah informasi yang sangat berguna sekali bagi proses pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan. Pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi maju mundurnya suatu organisasi, terutama karena masa depan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang maka informasi sangat penting dalam sebuah pengambilan keputusan karena merupakan kebutuhan yang paling awal bagi pengambilan keputusan yang turut menentukan kualitas pengambil keputusan yang turut menentukan kualitas pengambilan keputusan dan keputusan yang diambil. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Syalagi dan Wallance (Hayati 2000 : 21) bahwa :

Informasi merupakan kebutuhan yang paling awal bagi pengambil keputusan yang meliputi beberapa jenis informasi yang berkenaan dengan perhitungan atas (1) tindakan, (2) hasil, (3) kemungkinan-kemungkinan dan pertimbangan atas (i) tujuan, (ii) preferensi dan (iii) pemasaran.

Informasi yang disediakan pun seharusnya merupakan sebuah informasi yang lengkap, up-to-date, sistematis dan cepat sehingga mampu memberikan alternatif-alternatif sebaik-baiknya bagi pimpinan dalam mengambil sebuah kebijakan dan keputusan. Sondang P. Siagian (2002: 76) juga menjelaskan bahwa:

Informasi yang mampu mendukung proses pengambilan keputusan adalah yang memenuhi paling sedikit lima persyaratan, yaitu lengkap, mutakhir, akurat, dapat dipercaya dan disimpan sedemikian rupa sehingga mudah ditelusuri untuk digunakan sebagai alat pendukung proses pengambilan keputusan apabila diperlukan.

Pentingnya data dan informasi yang bermutu sekarang ini diakui dan dirasakan benar oleh orang-orang yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengambil keputusan dalam sebuah organisasi, apalagi dengan pesatnya arus informasi dan teknologi yang berkembang, data dan informasi yang disajikanpun diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam menentukan arah dan tujuan organisasi secara lebih baik.

Menyadari akan pentingnya data dan informasi khususnya mengenai kepegawaian dalam rangka pengembangan karier pegawai, maka para pengelola sistem informasi dituntut untuk memberikan perhatian yang serius dalam pengelolaannya. Keseluruhan proses pengelolaan data dan informasi tersebut berada dalam satu sistem yaitu Manajemen Sistem Informasi.

Pada Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, pengembangan karier dan manajemen sistem informasi kepegawaian menjadi salah satu fungsi dan tugas dari subbagian kepegawaian, sebagaimana diatur dalam keputusan gubernur Jawa Barat No.39 Tahun 2001 tentang tugas pokok, fungsi dan rincian tugas unit Dinas Pendidikan Jawa Barat, pasal 6 yaitu :

- (1) Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian dan ketatalaksanaan di lingkungan dinas
- (2) Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, subbagian kepegawaian mempunyai fungsi :
  - a. penyelenggaraan mutasi, pengembangan karier, kesejahteraan dan disiplin kerja pegawaiserta pengelolaan administrasi kepegawaian.
  - b. Penyelenggaraan kelembagaan dan ketatalaksanaan dinas.
  - c. Penyelenggaraan dokumentasi peraturan perundang-undangan.

(3) Rincian tugas ssubbagian kepegawaian :

- a. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, serta pemeliharaan data dan kartu kepegawaian.
- b. Melaksanakan penyiapan bahan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian.
- c. Melaksanakan pengusulan pegawai dalam jabatan di lingkungan dinas.
- d. Melaksanakan penyiapan dan pengusulan pegawai yang akan pensiun, peninjauan masa kerja serta pemberian penghargaan.
- e. Melaksanakan penyiapan bahan kenaikan pangkat, DP3, DUK, sumpah/janji pegawai, gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai.
- f. Melaksanakan penyiapan bahan pengembangan karier dan mutasi serta penghargaan pegawai.
- g. Melaksanakan penyiapan pegawai yang akan mengikuti pendidikan/pelatihan kepemimpinan, teknis dan fungsional.
- h. ....

Seorang pemimpin membutuhkan informasi yang lengkap, benar, up-to-date yang berkenaan dengan para pegawai atau anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan sistem yang baik pimpinan dapat memperoleh data mengenai jenis dan jenjang pendidikan, usia dan jenis dan kelamin, pengalaman kerja, pengalaman jabatan, prestasi kerja, loyalitas dan lain sebagainya yang menunjang bagi efektivitas pengambilan keputusan pimpinan dalam pengembangan karier pegawai. Ibnu Syamsi mengemukakan (2000: 116) :

Dengan sistem informasi yang baik pimpinan dapat memperoleh data misalnya mengenai penataran, tingkat pendidikan pegawai-pegawainya, rasio antara yang berpendidikan tinggi, menengah dan rendah, pengalaman masing-masing pada waktu lampau, minat mereka. Macam pekerjaan yang sesuai bagi mereka masing-masing dan lain sebagainya. Dengan informasi yang sistematis, pimpinan akan lebih banyak tepat dalam mengambil keputusan di bidang kepegawaian, misalnya pemberian pekerjaan yang tepat, kapan promosi perlu dilaksanakan dan lain sebagainya.



Dalam manajemen sistem informasi hal yang menjadi penekanannya adalah bagaimana sistem informasi itu dijalankan serta pemanfaatannya. Produksi dan pemanfaatan informasi yang benar-benar efektif akan mampu menghasilkan keputusan yang dapat dimanifestasikan oleh pimpinan kepada pegawainya yang pada akhirnya diharapkan mampu menciptakan para pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang handal serta tercapainya suatu kinerja organisasi yang baik pula. Selain itu untuk memenuhi 5 sasaran yang akan dicapai yaitu :

1. Membantu para pegawai dalam pengembangan karier masing-masing yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas karena merasa dibantu oleh organisasi untuk meraih kemajuan dalam kariernya yang biasanya mengurangi keinginan ke tempat pekerjaan lain.
2. Tersedianya sekelompok pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan untuk di promosikan di masa yang akan datang.
3. Membantu para pelatih untuk mengidentifikasi kebutuhan para pegawai
4. dalam pelatihan dan pengembangan tertentu.
5. Perbaikan dalam prestasi kerja, peningkatan loyalitas dan penumbuhan motivasi di kalangan para pegawai.
6. Meningkatkan produktivitas dan mutu karya para pegawai.

Melihat beberapa fenomena yang ada pada saat melakukan studi pendahuluan ada beberapa hal yang tidak sesuai seperti: a). Informasi yang kurang sehingga dalam

proses pembuatan keputusan kurang tepat b). banyaknya kehilangan formasi jabatan c). Adanya pejabat yang belum memenuhi syarat untuk memangku jabatan d). Mutasi sebelum terpenuhinya ketentuan minimal masa jabatan e). Dan adanya kesalahan menempatkan pejabat, karena tidak sesuai dengan kapasitasnya f). Pengelolaan informasinya pun masih bersifat semi manual, artinya fasilitas yang digunakan belum sepenuhnya menggunakan fasilitas modern (komputer) g). Terdapat kesalahan dalam pemasukan data maka dapat dimungkinkan akan terjadi pengulangan proses pemasukan data secara keseluruhan karena data yang tersimpan masih dalam bentuk bundelan. Hal ini menghambat dalam efektivitas pemberian informasi h). Apabila dibutuhkan tidak dapat tersaji secara cepat karena data yang dibutuhkan tidak tersimpan dengan rapi. Cepat atau tidaknya pimpinan dalam memberikan keputusan dipengaruhi juga oleh informasi yang didapatnya. Semakin cepat dan akurat informasi yang didapatnya semakin bagus keputusan yang diberikan bagi pegawainya begitu pun sebaliknya.

Atas dasar latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: “Kontribusi Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Proses Pembuatan Keputusan Pimpinan” (Studi Deskriptif Kuantitatif kearah Kerangka Pengembangan Karier Pegawai yang Baik di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat).



## **B. Rumusan Masalah**

Pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai “Kontribusi Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Proses Pembuatan Keputusan Pimpinan” (Studi Deskriptif Kuantitatif kearah Kerangka Pengembangan Karier Pegawai yang Baik di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat).

Secara lebih rinci permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Proses Pengambilan Keputusan Pimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar Kontribusi Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan dalam Pengembangan Karier Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

#### a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian bertujuan untuk mengungkapkan data lapangan yang aktual dan komprehensif serta berkaitan dengan pengaruh “Kontribusi Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Proses Pembuatan Keputusan Pimpinan” (Studi Deskriptif Kuantitatif kearah Kerangka

Pengembangan Karier Pegawai yang Baik di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat).

b. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kebutuhan akan informasi dalam berbagai kegiatan manusia baik kegiatan yang terorganisasi maupun yang tidak terorganisasi.
- 2) Mengetahui berbagai kegiatan yang dilaksanakan sangat ditunjang oleh adanya informasi yang terus menerus ada, dengan kata lain informasi sangat dibutuhkan dari mulai mempersiapkan kegiatan sampai pada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Untuk menambah wawasan pengetahuan penulis, khususnya dalam bidang kajian manajemen pendidikan. Penelitian ini dapat membantu penulis dalam meningkatkan pemahan tentang teori dan praktek manajemen pendidikan pada umumnya dan khususnya manajemen informasi sehingga terjadi pemahaman penulis sejalan dengan perkembangan ilmu di bidang pendidikan.
- 4) Untuk mengetahui seberapa besar Kontribusi Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Efektivitas Pembuatan Keputusan Pimpinan dalam Pengembangan Karier Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 2. Manfaat Penelitian

- a) Mengetahui proses mengubah data menjadi informasi dengan cara yang dipilih sesuai dengan keperluan penggunaan dari informasi yang akan dihasilkan.
- b) Dapat mengetahui sistem yang membantu manajemen terhadap keperluan tersedianya informasi laporan yang terstruktur dan bersifat kesimpulan untuk keperluan periodik atau mendadak.
- c) Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan di dalam konteks Manajemen Sistem Informasi khususnya “Kontribusi Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Proses Pembuatan Keputusan Pimpinan”.

### **D. Anggapan dasar**

Anggapan dasar merupakan pernyataan yang kebenarannya tidak diragukan lagi dan dapat diterima oleh peneliti. Suharsimi Arikunto (1998: 19) menyatakan bahwa : “Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya. Sedangkan Winarno Surakhmad (1998: 107) menyatakan bahwa : “Anggapan dasar atau postulan adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik itu”.

Berdasarkan pada pemikiran diatas, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Informasi sangat menentukan dalam hal pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi apapun organisasi tersebut. Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang (Gordon B. Davis, 2005: 5)
2. Manajemen sistem informasi kepegawaian yang baik dan sistematis dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan di bidang kepegawaian dengan tepat. Fungsi manajemen dapat dibagi menjadi tiga tugas pokok, yakni “(1) *Planning*, (2) *Controlling* dan (3) *Decision Making*”. Apabila analisis sistem akan merencanakan sistem informasi yang efektif untuk melayani manajemen, maka ia harus memahami tidak hanya fungsi manajemen, tetapi juga kebutuhan manajemen akan informasi (Burch dan Strater, 2005: 131)
3. Usaha pengembangan karier pegawai dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh informasi dan ketepatan pengambilan keputusan.

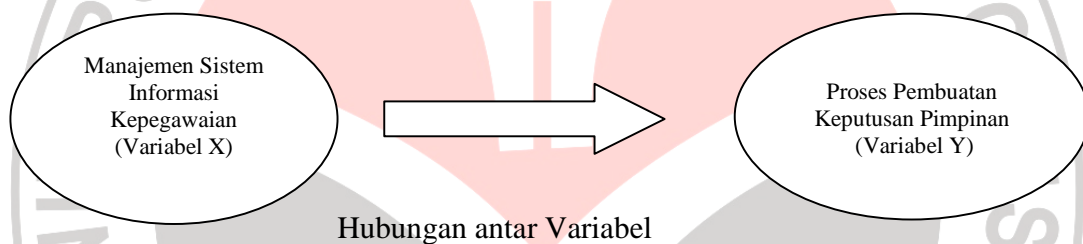
#### **E. Hipotesis**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Suharsimi Arikunto (1998: 67) yang mengemukakan

bahwa: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Atas dasar pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan dari Manajemen Sistem Informasi Kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Proses Pembuatan Keputusan Pimpinan

Untuk melihat pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Hipotesis Penelitian**

## **F. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya. Winarno Surakhmad (1985:131) mengemukakan bahwa:

Metode merupakan cara utama yang dikemukakan untuk mencapai tujuan

misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajaran dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Dengan demikian, setiap penelitian memerlukan metode agar proses penelitian dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu mengenai kejadian-kejadian dan peristiwa-peristiwa yang sedang berlangsung, maka metode yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan studi bibliografis atau studi kepustakaan untuk mempertajam pemecahan masalah.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2002:1970) mengemukakan “Pengumpulan data merupakan sebuah prosedur untuk memperoleh data dalam usaha memecahkan permasalahan dengan menggunakan teknik-teknik tertentu sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul dan benar-benar relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik komunikasi tidak langsung yaitu menggunakan angket atau kuesioner selain itu peneliti juga menggunakan teknik observasi untuk melengkapi dan menunjang data angket. Angket yaitu seperangkat daftar pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sample penelitian (Arikunto, 2002: 200). Jenis angket yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah angket tertutup,



yaitu responden diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang menggambarkan hal-hal yang ingin diungkapkan dari variabel-variabel yang ada disertai alternative jawaban.

## **G. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan. Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **2. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan abjek atau subjek penelitian yang dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. Winarno Surakhmad (1989:64) mengemukakan bahwa populasi merupakan kelompok subjek penyelidikan baik manusia, gejala-gejala, benda-benda, nilai-nilai atau peristiwa-peristiwa yang ada hubungannya dengan suatu penyelidikan. Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **3. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004:91), yaitu “Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik

yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Begitu pula untuk menentukan banyaknya sampel penelitian, Suharsimi Arikunto (2002:112) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengambil sampel dari seluruh pimpinan yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 42 orang.

