

BAB I

PENDAHUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap instansi dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, apalagi pada era globalisasi hampir semua instansi memiliki sistem informasi yang mengefektifkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi instansi sehingga kinerja dari sumber daya manusia harus ditingkatkan agar mengikuti sistem kinerja yang menjadi trend di era globalisasi saat ini dan sistem kinerja instansi mulai berubah total dengan adanya pandemi covid-19 yang melanda di Indonesia yaitu dengan menggunakan sistem informasi. Kinerja merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi salah satunya memberikan pelatihan karyawan tentang sistem informasi sumber daya manusia. Apabila suatu instansi tidak melakukan pelatihan dengan memperkenalkan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, maka sumber daya manusia tersebut akan ketinggalan dengan kemajuan teknologi sekarang.

Sistem Informasi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi. Sebuah organisasi dengan dukungan teknologi tersebut diharapkan dapat memudahkan pimpinan maupun karyawan dalam memanfaatkan layanan informasi yang cepat, tepat dan relevan, khususnya di bidang SDM (Rusjiana, 2016). Hal tersebutlah yang mendorong organisasi membutuhkan sistem informasi yang tujuannya untuk mengumpulkan, mengolah dan menyimpan data serta menyalurkan suatu informasi. Pemanfaatan teknologi informasi oleh organisasi secara garis besar untuk memudahkan pelaksanaan proses manajemen dan meningkatkan kemampuan kompetitif. Melalui teknologi informasi, diharapkan proses bisnis perusahaan dapat dilaksanakan lebih mudah, cepat, efisien dan efektif. Penggunaan teknologi

jaringan didalam suatu organisasi menjadi hal yang biasa. Hal ini banyak memicu lahirnya manajemen program pendidikan yang semakin menuntut keahlian dan kekhususan dalam menanganinya, dan menempatkan era tersebut sebagai era sumber daya manusia.

Pelatihan adalah salah satu bagian terpenting dalam elemen manajemen sumber daya manusia di sebuah instansi atau organisasi. Jika sebuah instansi atau organisasi menginginkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka setiap instansi harus membuat konsep pelatihan SDM secara terus menerus. Menurut Sedarmayanti (2010) tujuan pelatihan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain: (1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, (2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, (3) Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan). Hal tersebut memicu lahirnya manajemen program pendidikan yang semakin menuntut keahlian dalam meningkatkan kualitas lembaga yayasan pendidikan yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan relevan dengan kebutuhan-kebutuhan program pendidikan, disamping itu juga dapat memanfaatkan peluang-peluang yang telah dibuka melalui pelatihan sistem informasi program pendidikan. Menurut kandao, faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan salah satunya pelatihan sumber daya manusia.

Yayasan Istiqamah merupakan salah satu yayasan lembaga pendidikan Islam di Bandung dan menjadi lembaga yang memiliki kontribusi penting dalam ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Banyaknya jumlah sekolah yayasan islam di Indonesia, serta besarnya jumlah siswa menjadikan lembaga ini layak diperhitungkan dalam kaitannya dengan pembangunan bangsa di bidang pendidikan dan moral. Keberadaan sekolah islam dengan segala aspek kehidupan dan perjuangannya memiliki nilai strategis dalam membina insan yang memiliki kualitas iman, ilmu, dan amal. Hal ini dapat dibuktikan dalam sejarah bangsa Indonesia dimana dari sekolah islam bermunculan para ilmuwan, politikus dan cendekiawan yang memasuki berbagai kancah percaturan di segala lini kehidupan

sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, baik dalam taraf lokal, regional maupun nasional bahkan sampai ke taraf internasional.

Dalam sejarahnya, tidak bisa dipungkiri bahwa sekolah islam merupakan lembaga pendidikan yang sudah “mendarah daging” di Indonesia. Sejarah pendidikan islam di Indonesia mencatat bahwa sekolah islam adalah bentuk lembaga pendidikan pribumi tertua di Indonesia. Diantara aspek yang paling banyak mendapat sorotan adalah terkait dengan manajemen atau pola pengelolaan sekolah islam yang masih bersifat tradisional dan terkesan seadanya. Manajemen sekolah islam yang pada umumnya bertumpu pada satu figur sentral seperti kiai atau pendiri pesantren seringkali dituding sebagai salah satu penyebab tidak beranjaknya kualitas pendidikan sekolah islam dalam mengejar ketertinggalannya di era global ini. Harus diakui, sekolah islam kini menghadapi tantangan manajerial yang cukup mendasar. Harapan dari berbagai pihak agar pendidikan sekolah islam dikelola dengan pola industri pendidikan yang maju merupakan salah satu tantangan yang muncul dalam era kompetitif saat ini. Dalam hal ini, Mastuhu mengemukakan “salah satu kelemahan yang paling krusial bagi lembaga-lembaga pendidikan Islam adalah manajemen yang sangat sederhana baik itu mengenai manajemen SDM, kurikulum, dan komponen-komponen pendidikan lainnya sehingga pendidikan kadang tidak direncanakan dengan baik”. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian SDM (sumber daya manusia) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien.

Manajemen sesungguhnya bukan hanya fenomena sekolah Islam tetapi merupakan masalah laten yang terjadi di sebagian besar lembaga pendidikan, tidak terkecuali lembaga pendidikan konvensional. Mulyasa mengemukakan bahwa “rendahnya mutu pendidikan kita antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan tenaga yang tidak sesuai dengan bidang keahlian dan penanganan masalah bukan pada ahlinya”. Apa yang dikemukakan oleh Mulyasa di atas pada pokoknya menekankan bahwa persoalan pokok dari rendahnya mutu pendidikan kita saat ini tidak terlepas dari kesalahan dalam pengelolaan pendidikan itu sendiri, utamanya dalam pengelolaan SDM seperti pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak berdasarkan atas

analisis kebutuhan, penempatan tenaga yang tidak sesuai dengan bidang keahlian, hingga sistem pembinaan dan pengembangan karir yang tidak berbasis pada hasil evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Desi Supartika, S.Pd. Sekretaris Yayasan Istiqamah, wawancara tanggal 12 Maret 2020, “saat ini perusahaan belum memiliki sistem yang baik dalam manajemen SDM sehingga kinerja karyawan belum maksimal. Kinerja karyawan yang belum maksimal bisa dilihat dari efektifitas dan ketepatan waktu karyawan saat menyelesaikan tanggung jawab beban pekerjaannya.

Menurut beliau kinerja karyawan dari tahun 2018, 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Kinerja karyawan masih dibawah rata-rata dari yang diharapkan. Standar kinerja yang diharapkan meliputi dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas dapat dilihat pada tabel 1.1, dibawah ini:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Yayasan Istiqamah Bandung

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata					
		2018	Katagori	2019	Katagori	2020	Katagori
1	Kualitas	85	Baik	76	Cukup	76	Cukup
2	Kuantitas	83	Baik	74	Cukup	74	Cukup
3	Ketepatan Waktu	78	Cukup	71	Cukup	61	Kurang
4	Efektivitas	75	Cukup	69	Kurang	61	Kurang
	Jumlah	321		290		272	
	Rata-rata	80.3	Baik	72.5	Cukup	68	Kurang

Sumber : Yayasan Istiqamah Bandung (wawancara November 2020)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa Kinerja karyawan pada tahun 2018-2020 telah terjadi penurunan penilaian khususnya pada aspek ketepatan waktu dan efektifitas. Sementara target kinerja ideal yang diharapkan menurut interview dengan Ibu Desi pada 15 November 2020 katagori minimal yang didapatkan Baik.

Hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang pelatihan sumber daya manusia dan sistem informasi diantaranya:

Penelitian Busono (2016) tentang pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM). Hasil penelitiannya sistem pelatihan dan pengembangan karyawan

mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan agar lebih memperhatikan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan guna memberikan kinerja yang lebih baik.

Penelitian Perdhana (2016) tentang analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang), Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Semarang. Ada beberapa faktor yang membuat pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh yaitu dikarenakan perusahaan kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan dan kurang baik dalam menguji peserta pelatihan.

Penelitian Pamungkas (2017) tentang pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama (wilayah Jakarta), populasi karyawan yang berada pada outlet karyawan PT. Circleka Indonesia Utama (wilayah Jakarta) yang berjumlah 253, sedangkan sampel dengan menggunakan rumus slovin dimana pada saat penelitian ini dilakukan berjumlah 155 orang karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uraian latar belakang tersebut dari *fenomena gap* dan *research gap* yang ditemukan penulis, maka penulis ingin mengkaji tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan judul “Analisis Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan di Yayasan Istiqamah Bandung”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan akan muncul beberapa pertanyaan yang perlu dibahas lebih dalam, seperti :

1. Apakah sistem informasi manajemen sumber daya manusia (X1) mempunyai pengaruh terhadap pelatihan (X2) di Yayasan Istiqamah Bandung

2. Apakah sistem informasi manajemen sumber daya manusia (X1) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) di Yayasan Istiqamah Bandung
3. Apakah pelatihan (X2) sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan di Yayasan Istiqamah Bandung dapat meningkatkan kinerja (Y) karyawannya
4. Apakah sistem informasi manajemen sumber daya manusia (X1) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y) karyawan melalui pelatihan (X2) di Yayasan Istiqamah Bandung

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah memiliki beberapa perumusan masalah, maka tujuan adalah jawabannya. Maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap pelatihan di Yayasan Istiqamah Bandung.
2. Untuk mengetahui sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Istiqamah Bandung.
3. Untuk mengetahui pelatihan sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan di Yayasan Istiqamah Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Untuk mengetahui sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan di Yayasan Istiqamah Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu manajemen, terutama pada manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

- a. Bagi Yayasan, sebagai bahan masukan bagi yayasan untuk membangun sistem informasi manajemen SDM yang lebih baik
- b. Bagi Mahasiswa, meningkatkan hasil belajar dan solidaritas mahasiswa untuk menemukan pengetahuan dan mengembangkan wawasan, meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui pembelajaran dengan model pembelajaran inovatif.
- c. Bagi Calon Peneliti, sebagai sumber informasi dan referensi dalam pengembangan penelitian dan menumbuhkan budaya meneliti agar terjadi inovasi pembelajaran.
- d. Bagi Peneliti, sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dengan terjun langsung sehingga dapat mengetahui adanya sistem informasi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan di Yayasan Istiqamah Bandung

1.5. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi yang akan dibahas pada setiap bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

a. BAB I Pendahuluan

Bab ini menggambarkan latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan penelitian ini.

b. BAB II Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dan teori penunjang dalam memecahkan masalah yang

dihadapi dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

c. BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjabarkan langkah-langkah prosedur penelitian untuk menggambarkan bagaimana penelitian dilakukan.

d. BAB IV Temuan dan Pembahasan

Bab ini diuraikan bagaimana pembahasan atas masalah yang telah dirumuskan serta menjelaskan hasil penelitian tersebut.

e. BAB V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari masalah yang telah dirumuskan dan saran dari peneliti untuk perbaikan masalah.