BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan era persaingan mutu atau kualitas, yang kehadirannya melanda semua negara dan bersamaan dengan masuknya abad 21. Hal ini merupakan kenyataan dalam sejarah umat manusia, dimana pergantian abad sekaligus pergantian millenium ditandai dengan globalisasi ekonomi yang sangat pesat. Globalisasi ini dimungkinkan dengan semakin luasnya pemanfaatan teknologi modern (*smart technology*) seperti komputer, telekomunikasi, dan peralatan elektronik dalam berbagai aspek kehidupan.

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang bukan saja mampu memanfaatkan teknologi tetapi juga mampu menghasilkannya untuk kepentingan kehidupan dan kemanusiaan. Oleh karena itu SDM memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan proses dan arah globalisasi yang tanda-tandanya telah dapat dirasakan sekarang ini. Di samping itu, SDM yang berkualitas merupakan komponen yang paling menentukan dalam setiap lembaga dan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, lembaga dan organisasi itu tidak

akan pernah eksis. Memahami hal tersebut, keliru jika suatu lembaga atau organisasi hanya memperhatikan fungsi-fungsi administrasi, sebab misalnya rencana yang sudah mapan, dan dijabarkan ke dalam program kerja yang jelas, tidak dengan sendirinya mendekatkan lembaga, dan organisasi itu kepada tujuan yang hendak dicapai, juga tidak dengan sendirinya dapat meningkatkan kualitas proses maupun hasil, tetapi terletak pada sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Sehubungan dengan itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam setiap lembaga dan organisasi untuk mewujudkan tujuan secara efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar dapat melakukan pilihan-pilihan. Pengertian tersebut mencurahkan perhatian pada pemerataan peningkatan kemampuan manusia dan terhadap pemanfaatan kemampuan itu. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut. Menurut Effendi (1995: 41) pengembangan SDM termasuk di dalamnya peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha.

Pengembangan SDM merupakan bagian integral dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan merupakan titik sentral pembangunan nasional. Dalam pelaksanaannya, proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pegawai, termasuk para pegawai dinas pendidikan.

Sebagaimana telah diungkapkan bahwa tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan lembaga dan organisasi itu tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan, program yang telah dirancang dengan baik tidak akan berhasil dilaksanakan, kerjasama tidak akan terwujud, bahkan alat-alat yang modern dan serba otomatispun akan sia-sia saja. Dalam kerangka inilah, pendidikan berperan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan tuntutan jaman.

Tuntutan kualitas SDM yang harus diwujudkan melalui pendidikan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menggarisbawahi pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah "upaya mencerdaskan kehidupan bangsa" dalam "mewujudkan masyarakat adil dan makmur", serta memungkinkan para warganya mengembangkan diri, baik yang berkenaan dengan

aspek jasmaniah maupun rokhaniah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang memiliki kesungguhan kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara. Sagir (1985:12) mengemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi satu sama lain dalam meningkatkan produktivitas kerja. Demikian halnya manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di lingkungan dinas pendidikan propinsi Jawa Barat.

Dinas pendidikan propinsi Jawa Barat sebagai salah satu unsur pemerintah memiliki kesadaran penuh bahwa sedikit banyak mempunyai andil yang sangat menentukan dalam mempersiapkan generasi bangsa yang berkualitas, melalui penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pendidikan. Sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah yang pada hakekatnya diarahkan pada kebutuhan masyarakat daerah yang bersangkutan, mengandung makna terbukanya peluang bagi

daerah yang bersangkutan untuk secara kreatif membina dan mengembangkan kemampuan lembaga dan organisasi, aparatur dan sumber-sumber keuangan secara optimal, sehingga dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Implikasi dari pelaksanan otonomi daerah tersebut adalah tuntutan akan produktivitas kerja, karena sumber-sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah daerah yang harus digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, melalui berbagai perbaikan cara kerja, serta mengurangi pemborosan waktu dan tenaga. Dengan demikian diharapkan akan memperoleh hasil yang lebih baik, dan pencapaian tujuan akan lebih efektif.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik, yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki dan meningkatkan cara kerja, atau

minimal mempertahankan cara kerja yang sudah dianggap baik. Untuk itu, kerja produktif perlu didukung oleh kemauan yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, serta hubungan kerja yang harmonis.

Greenberg (1988: 79) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai:

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang sangat dikenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja pegawai. Produktivitas berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas, efisiensi membandingkan input dengan output, sedangkan efektivitas berhubungan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Efisiensi lebih mengacu pada kuantitas sedangkan efektivitas lebih mengacu pada produktivitas.

Tujuan utama suatu lembaga atau organisasi adalah pencapaian produktivitas yang tinggi. Gaffar (1987: 142-143) menjelaskan bahwa secara praktis produktivitas dapat didefinisikan sebagai suatu output atau keluaran yang dihasilkan oleh seseorang atau setiap pegawai perjam. Produktivitas lembaga atau organisasi adalah penjumlahan produktivitas peseorangan setiap individu yang ada dalam lembaga atau organisasi itu. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dennis (1972: 2), yang menyatakan bahwa: *"Productivity is a meassure of the used of the resources of an organization and is usually expressed as ratio of the output obtained by the use of resources employed."*

Uraian di atas menunjukkan bahwa produktivitas dapat dilihat dari produktivitas individu, produktivitas lembaga atau organisasi, serta produktivitas total. Pegawai yang produktif adalah mereka yang menghasilkan produk yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi organisasi. Hal tersebut mengandung implikasi bahwa produktivitas merujuk pada kontribusi pegawai atau personil secara kualitatif yang mempunyai dampak positif bagi organisasi.

Sanusi (1994: 8) menjelaskan bahwa produktivitas itu bergantung pada personil, sistem (peraturan-peraturan), teknologi, dan organisasi. Dalam pada itu, Gaffar (1987: 143-144) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan output total

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
UPT PERPUSTAKAAN

organisasi sebagai kontribusi dua faktor besar yakni performansi kerja dan teknologi. Kedua faktor pendukung produktivitas tersebut merupakan hasil benturan sejumlah faktor lain yang saling berpengaruh, dan kompleks. Faktor manusia dalam hal ini melalui performance kerjanya mempunyai peran yang menentukan dalam mewujudkan produktivitas lembaga atau organisasi. Sedangkan faktor teknologi merupakan sejumlah faktor selain human faktor yang mempengaruhi output pekerja perjam; seperti bahan baku, metode kerja, kualitas, disain produk, alur kerja, proses produksi, dan pengelolaan. Di samping itu, teknologi mendorong manusia (pegawai) untuk senantiasa mendapatkan informasi baru agar dapat menyesuaikan dan meningkatkan produktifitas kerja.

Kedudukan informasi dalam suatu lembaga atau organisasi digambarkan dengan sangat tepat oleh Moerdick dan kawan-kawan (1982) sebagai aliran darah dalam tubuh manusia. Analogi ini memperlihatkan betapa pentingnya informasi bagi kehidupan organisasi, bahkan dapat dikatakan sebagai "darah" organisasi. Informasi juga merupakan salah satu unsur penting yang memberi kemungkinan hidup, berkembang, dan memperlancar kegiatan organisasi baik pada tingkat pembuatan kebijakan maupun pada tingkat operasional.

Informasi bisa menjadi sangat penting bila bisa diperoleh dengan cepat dan tepat. Untuk mewujudkan itu perlu didukung dengan teknologi pengolahan informasi, seperti komputer yang telah menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan pribadi maupun organisasi. Perkembangan teknologi komputer yang cepat menuntut pula penanganan yang tepat, terutama dalam penggunaan di organisasi. Karena itu organisasi komputer tidak hanya berfungsi sebagai pengolah data dan informasi, tetapi juga sebagai mesin komunikasi. Salah satu bentuk penanganan komputer untuk komunikasi adalah dengan dibuatnya Sistem Jaringan Komputer, yang sering kita dengar dengan istilah Local Area Network (LAN). Sedangkan komputer sebagai penyedia informasi adalah dengan dimanfaatkannya untuk internet.

Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, sebagai salah satu instansi besar yang menangani pendidikan khususnya di Jawa Barat, juga berusaha memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi tersebut. Sejak awal 2000 melalui Kepala Kanwil Depdikbud propinsi Jawa Barat, telah direncanakan pembuatan infrastruktur untuk jaringan komputer, dan pada tahun 2001 Infrastruktur jaringan komputer telah terpasang, serta telah pula menghubungkan setiap Subdinas di lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

Salah satu tujuan dibentuknya jaringan komputer di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat adalah sebagai sarana untuk pembuatan informasi melalui internet, yang kita kenal sebagai Website. Sehubungan dengan itu, sejak tahun itu pula telah diresmikan Website Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, walaupun masih memberikan informasi yang minim, tetapi paling tidak sebagai titik awal pengembangan informasi-informasi selanjutnya. Tujuan lain dibentuknya Jaringan Komputer Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat adalah sebagai sarana komunikasi antarbagian, baik komunikasi data maupun informasi. Data dan informasi yang telah diolah bersama sesuai dengan bagian masing-masing akan memberikan informasi yang cepat dan tepat yang sangat dibutuhkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan pimpinan. Tercapainya tujuan-tujuan di atas tentu saja bergantung pada berfungsinya manajemen sistem informasi, khususnya manajemen sistem jaringan komputer di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

Hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa jaringan komputer dinas propinsi Jawa Barat belum didayagunakan secara optimal dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Propinsi Jawa Barat masih dapat ditingkatkan melalui

pendayagunaan manajemen sistem jaringan komputer secara efektif dan efisien.

Berbagai kelemahan dan kesenjangan yang ditemukan dalam studi pendahuluan antara lain bahwa sistem jaringan komputer yang ada belum dikelola dan didayagunakan secara optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Demikian halnya para pegawai di lingkungan dinas pendidikan propinsi Jawa Barat belum dapat mendayagunakan sistem jaringan komputer secara optimal. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan pengkajian terhadap hal-hal yang berkaitan dengan disain, implementasi, pendayagunaan, dan kendala-kendala manajelem sistem jaringan komputer. Untuk itulah penelitian ini dilaksanakan.

B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Pengembangan pegawai dalam suatu lembaga perlu ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Di samping itu, hal yang tidak kalah pentingnya adalah pendayagunaan sarana dan prasarana yang ada untuk kepentingan produktivitas kerja pegawai, termasuk kesempatan pegawai dalam mendayagunakan sarana dan prasarana tersebut.

Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya. Masalahnya, bagaimana hal tersebut dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif,

sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan, yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta memandang hari esok dengan gairah dan optimis.

Sejak 2001 Dinas Propinsi Jawa Barat telah memiliki jaringan komputer, namun hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa hal tersebut belum didayagunakan secara optimal. Sehubungan dengan itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang: "Manajemen Sistem Jaringan Komputer dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat)".

Mengingat berbagai keterbatasan, maka penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan dinas pendidikan propinsi Jawa Barat. Adapun persoalan yang timbul sehubungan dengan pokok permasalahan di atas dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimanakah disain manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah implementasi manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat?

3. Bagaimanakah pendayagunaan sistem jaringan komputer oleh para pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya?
4. Apakah kendala-kendala manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat?

Pertanyaan-pertanyaan pokok tersebut merupakan acuan penelitian yang perlu dibahas secara rinci, sehingga dapat memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh tentang manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

C. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam menafsirkan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, dikemukakan beberapa definisi operasional sebagai berikut.

1. Manajemen Sistem Jaringan Komputer

Secara teori, komputer tidak harus digunakan dalam sistem informasi manajemen, namun cepatnya perkembangan arus informasi tidaklah mungkin sistem informasi yang komples dapat

berfungsi dengan baik tanpa melibatkan komputer. Davis (1974: 5) menegaskan bahwa sistem informasi manajemen senantiasa berhubungan dengan pengolahan informasi yang berbasis komputer. Demikian halnya Hicks (1987), yang mengungkapkan bahwa sistem informasi manajemen adalah sistem informasi komputer. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Turban (1993) bahwa sistem informasi manajemen adalah sistem formal berbasis komputer untuk menyediakan informasi bagi pengambil keputusan dalam suatu lembaga atau organisasi.

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, manajemen sistem jaringan komputer dapat didefinisikan sebagai suatu sistem jaringan komputer yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan data dan informasi. Manajemen sistem jaringan komputer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah manajemen sistem jaringan komputer yang menyediakan data dan informasi untuk kepentingan manajerial pada semua tingkat manajemen, dan kebutuhan rutin, serta peningkatan kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan Propinsi Jawa Barat.

2. Kinerja Pegawai

Smith (1982 : 393), mengungkapkan bahwa performance atau kinerja adalah *"...output drive from processes, human or otherwise"*, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu

proses. Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil atau keluaran dari suatu proses manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance.*

Sayle dan Starus (1977 : 47), mengutarakan bahwa:

> *Managers expected to be held to standard of accountability and most managers prefer to have their established unambigously, so they know where to carry out their energies. In effect the standard established a target, and at the end of the target periode (week, month or year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with the actual level or achievement.*

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. *Standard* tersebut dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Sejalan dengan itu, Mitchell (1978 : 343), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

a. *Quality of work*

b. *Promptness*

c. *Initiative*

d. *Capability*

e. *Communication*

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, termasuk kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

3. Kendala-kendala

Kendala-kendala yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hambatan-hambatan yang mengganggu kelancaran pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini adalah hambatan manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang Manajemen Sistem Jaringan Komputer dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. Gambaran tersebut akan digunakan untuk menata Jaringan Komputer di Dinas Propinsi

Jawa Barat sehingga dapat berfungsi sebagai alat komunikasi informasi yang efektif dan efisien.

Dari tujuan umum tersebut, dikemukakan tujuan khusus penelitian sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan dan mengetahui tentang disain manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.
2. Mendeskripsikan dan mengetahui implementasi manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.
3. Mendeskripsikan dan mengetahui pendayagunaan sistem jaringan komputer oleh para pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
4. Mendeskripsikan dan mengetahui kendala-kendala manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

E. Paradigma Penelitian

Paradigma adalah aturan yang harus diikuti dan digunakan sebagai alat bantu dalam merumuskan sesuatu yang harus dipelajari, persoalan yang harus dipecahkan, bagaimana memecahkannya, serta aturan-aturan apa saja yang harus diikuti dalam menginterpretasikan apa yang diperoleh. Dengan demikian paradigma merupakan pegangan bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitiannya. Dalam penelitian ini, untuk memberikan jawaban terhadap manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan kinerja, diperlukan pemahaman terhadap visi dan misi dinas pendidikan propinsi Jawa Barat. Dalam Buku Profil Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat (2003) dikemukakan visi dan misi sebagai berikut.

Visi

Dengan Iman dan Taqwa, Kualitas Pendidikan di Jawa Barat Terunggul di Indonesia pada Tahun 2008

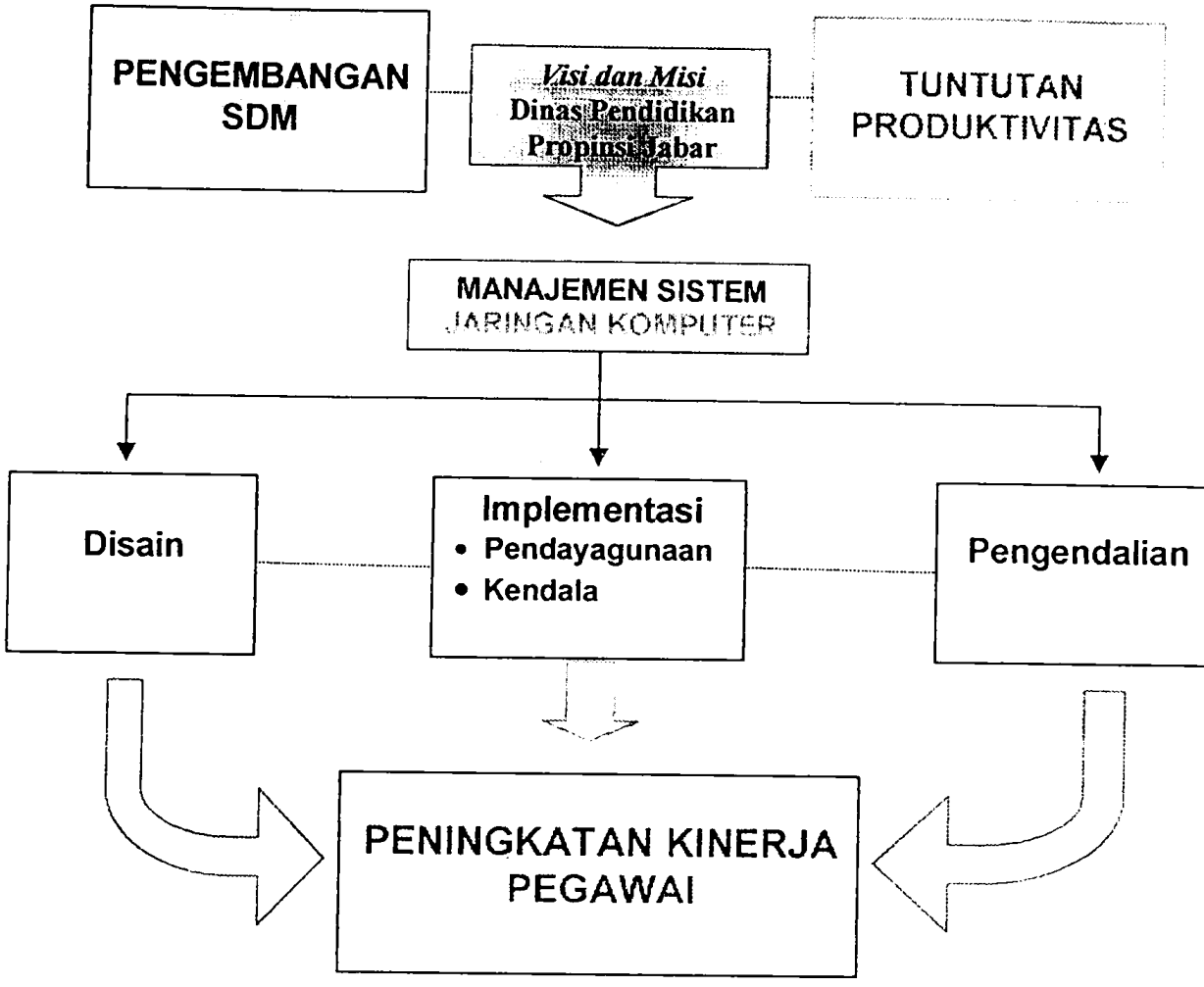
Misi

1. Mengembangkan kehidupan manusia yang beriman dan bertaqwa, mandiri dan bermartabat serta menjunjung nilai-nilai luhur budaya masyarakat Jawa Barat (silih asah, silih asih, silih asuh, cageur, bageur, bener, pinter, tur singer), dan berwawasan kebangsaan.

2. Menciptakan suasana kondusif dalam upaya mengembangkan pendidikan guna mewujudkan manusia yang cerdas, terampil, trengginas, sehat jasmani dan rohani, kreatif, inovatif, produktif, serta memiliki keunggulan kompetitif.
3. Mempelopori perubahan sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan.
4. Meningkatkan kinerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat.
5. Meningkatkan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan global.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut diperlukan manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pelaksanaannya sistem tersebut akan berjalan dengan benar dimulai dengan komitmen, identifikasi, perencanaan, implementasi, pemeliharaan, dan pengendalian. Sedangkan kinerja berkaitan dengan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif kerja, kapabilitas, dan komukinasi.

Berdasarkan uraian tersebut, paradigma penelitian tentang manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan propinsi Jawa Barat, dilukiskan dalam sebuah gambar sebagai berikut.



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

F. Manfaat dan Pentingnya Penelitian

Manfaat dan pentingnya penelitian ini akan ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis operasional. Sudut pandang ini penting untuk melihat relevansi sudut pandang dan objek pandang sehingga bermakna.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi upaya pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya Sistem Informasi Manajemen. Dengan ditemukannya gambaran tentang manajemen sistem jaringan komputer, maka dapat dikembangkan bentuk-bentuk kebijakan di sektor pendidikan yang memiliki nilai positif dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Aspek Praktis Operasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif bagi upaya pengembangan Sistem Jaringan Komputer, khususnya disesuaikan dengan keadaan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. Dengan penelitian ini diharapkan pihak yang berwenang di Dinas Pendidikan tergugah untuk lebih konsen terhadap Sistem Jaringan Komputer. Dengan demikian, secara aplikatif hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah Propinsi Jawa Barat dalam merumuskan kebijakan di sektor pendidikan yang memiliki implikasi positif dalam pembangunan pendidikan.

G. Asumsi-Asumsi

Asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti (Surachmad, 1987). Anggapan dasar ini diperlukan untuk memperkuat permasalahan, membantu peneliti dalam memperjelas penetapan subjek penelitian, dan teknik pengumpulan data.

Seperangkat anggapan dasar yang dibangun sebagai landasan untuk keyakinan tentang kokohnya pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut.

Pertama, Sistem Jaringan Komputer pada dasarnya merupakan tahap implementasi dari Manajemen Sistem Informasi. Sistem Jaringan Komputer akan berfungsi dengan benar dan efektif apabila ditunjang oleh infrastruktur, organisasi, pembiayaan, SDM, serta software dan perangkat aplikasi (Davis, 1988).

1. Infrastruktur

Infrastruktur dalam jaringan komputer menyangkut kesiapan hardware dan instalasinya. Jenis instalasi jaringan komputer harus disesuaikan dengan kondisi ruang dan jarak serta fungsinya, dengan tidak mengesampingkan kemungkinan pengembangan di masa yang akan datang.

2. Organisasi

Organisasi dalam jaringan komputer dimaksudkan untuk mengatur kewenangan, hak, dan tanggung jawab setiap bagian dalam jaringan, sehingga tidak terjadi bentrokan dalam lalu lintas data dan informasi. Tingkatan tanggung jawab dan kewenangan dalam jaringan komputer sangat diperlukan untuk membatasi akses-akses informasi yang bukan menjadi haknya. Dalam hal ini seorang supervisor diperlukan untuk mengatur dan membagi otoritas setiap bagian dalam jaringan.

3. Pembiayaan

Biaya terutama dipergunakan untuk operasional sistem jaringan, perawatan, perbaikan, dan kemungkinan pengembangan.

4. SDM

Kesiapan sumber daya manusia diperlukan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem jaringan. SDM dimaksudkan disini mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan operator. Tingkat pimpinan paling tidak harus memahami konsep, serta arti pentingnya sebuah jaringan komputer, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas suatu jaringan komputer, sehingga akan muncul komitmen yang kuat dan terus menerus. Selain

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN

pimpinan diharapkan ada tingkatan profesionalisme SDM sesuai dengan tugas masing-masing dalam jaringan tersebut, seperti supervisor, analis, programer, instalatur, perawatan, dan operator.

5. Software dan perangkat aplikasi

Pemilihan software yang tepat akan mendukung jalannya jaringan komputer dengan baik. Sedangkan penyiapan perangkat atau software aplikasi akan memudahkan pengolahan data secara bersama-sama dan penyediaan informasi yang cepat, tepat, dan akurat. Software aplikasi dalam suatu jaringan harus bisa menjadi standar masing-masing bagian dalam mengolah data, dan juga bisa mengakomodir pengembangan sesuai dengan kebutuhan.

Kedua, berkaitan dengan produktivitas, secara praktis dapat didefinisikan sebagai suatu output atau keluaran yang dihasilkan seseorang perjam. Produktivitas organisasi adalah penjumlahan produktivitas perorangan setiap individu yang berada dalam organisasi itu (Gaffar, 1987: 142-143); "... produktivitas itu tergantung pada personil, sistem (peraturan-peraturan) dan organisasi (Sanusi, 1975).

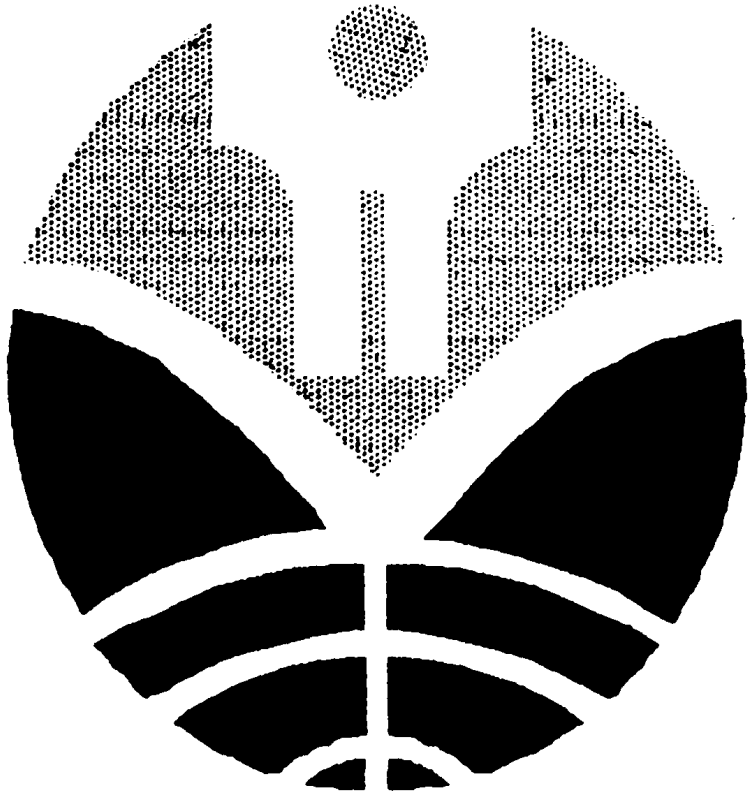
H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut.

Bab I. Pendahuluan; membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, paradigma penelitian, manfaat penelitian dan pentingnya penelitian, anggapan dasar, serta sistematika penulisan.

Bab II. Kajian teoritis; membahas berbagai konsep dasar dan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Bab III. Metodologi penelitian; menjabarkan secara rinci mengenai pendekatan dan metode penelitian, sumber dan jenis data, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data, dan analisis data.

Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan, berisikan hasil analisis deskriptif, dan pembahasan terhadap keseluruhan hasil penelitian.

Bab V. Kesimpulan dan rekomendasi; berisi tentang pemaknaan terhadap keseluruhan hasil penelitian secara terpadu, dan rekomendasi yang ditujukan bagi para pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, serta bagi penelitian selanjutnya.