

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja di Indonesia yang rendah. Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar (2010) menyatakan bahwa Indonesia dianugerahi sumber daya alam yang melimpah ternyata tidak berdampak maksimal pada tingkat kualitas masyarakat Indonesia pada umumnya. Hal ini tercermin dari data *United Nation Development Program* (UNDP) 2007-2008 yang menempatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang memposisikan Indonesia berada di peringkat 111 dari 180 negara. Peringkat Indonesia ini bakal terlihat buruk jika dibandingkan dengan peringkat negara tetangga ASEAN sekalipun. Singapura berada di posisi 23, Brunei 30, Malaysia 66 dan Thailand 87. Indikator yang dicakup IPM adalah bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi.

Muhaimin Iskandar (2010) menyatakan bahwa rendahnya produktivitas rakyat bermuara pada daya saing bangsa yang lembek. Berkaca dari laporan yang dilansir *World Economic Forum* pada 2009 yang menempatkan tingkat daya saing

**Dwi Prastiwi, 2012**  
**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Indonesia di level 42 dari 57 negara, mencerminkan buruknya kualitas daya saing kita. Padahal, untuk tingkat daya saing, Singapura telah jauh meninggalkan negara kita dengan duduk di posisi 3. Begitu juga Malaysia yang ada di posisi 18.

Akibat buruknya daya saing bangsa kita, berimbas pada perusahaan-perusahaan di Indonesia salah satunya adalah PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) (Persero) Bandung yang bergerak dalam bidang industri dan perakitan peralatan telekomunikasi. Hal ini dapat dilihat dari pendapatan dan laba (rugi) bersih yang diterima perusahaan dari tahun ke tahun yang tertuang dalam Laporan Pendapatan dan Laba (Rugi) Bersih PT INTI (Persero) dalam kurun empat tahun (periode 2007-2010).

**Tabel 1. 1**  
**Laporan Pendapatan dan Laba (Rugi) Bersih**  
**PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)**  
**Periode 2007 -2010**

<b>Tahun</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Pendapatan usaha (Rp Juta)	616.503,7	663.772,5	730.993,6	594.347,7
Laba (Rugi) bersih (Rp Juta)	8.625,2	1.384,3	-15.319,3	3.903,6

Sumber: Laporan Keuangan PT INTI (Persero) dalam swa.co.id

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa laba (rugi) bersih yang diterima PT INTI (Persero) Bandung terus mengalami penurunan drastis. Pada tahun 2007 dengan pendapatan sebesar 616.503,7 memperoleh laba sebesar 8.625,2. Tahun 2008 pendapatan sebesar 663.772,5 laba menurun menjadi 1.384,3. Tahun 2009 dengan pendapatan sebesar 730.993,6 menderita kerugian sebesar 15.319,3 dan tahun 2010 pendapatan sebesar 594.347,7 memperoleh laba sebesar 3.903,6.

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai PT

**Dwi Prastiwi, 2012**

**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

INTI (Persero) belum optimal. Anjar Priyandoyo (2009) berpendapat bahwa kondisi ini jika dibiarkan terus menerus tentunya akan mengakibatkan kerugian. Bahkan pada tahun 2009, Kementerian BUMN memasukkan PT INTI (Persero) sebagai BUMN yang kurang berkembang dan berniat memasukkan PT INTI (Persero) dalam sebuah *strategic holding* bersama BUMN strategis lainnya, seperti PT Krakatau Steel, PT Barata Indonesia, PT LEN Industri, PT Industri Kereta Api, dan PT PAL Indonesia.

Berdasarkan wawancara dengan Tatang Solihin selaku kepala bagian Pelayanan SDM dan Remunerisasi PT.INTI (Persero) Bandung terkait masalah produktivitas yang berada pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat dua penilaian kinerja yang dilakukan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu berdasarkan Sasaran Kerja Individu (SKI) dan Sasaran Kerja Unit (SKU). Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali.

Adapun mengenai standar penilaian kinerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai**  
**PT. INTI (Persero) Bandung**  
**Tahun 2010**

No	Unsur yang dinilai	Bobot
1.	Prestasi Kerja	70 %
2.	a. Perilaku:	
	- <i>Integrity</i>	2 %
	- <i>Networking</i>	2 %
	- <i>Trust</i>	2 %
	- <i>Teamwork</i>	2 %
	- <i>Innovative</i>	2 %
	b. <i>Patronage</i>	10 %
3.	Kepatuhan	10 %
	Jumlah	100%

Sumber: Surat Keputusan Direksi PT.INTI (Persero) Bandung, tentang Penilaian Pegawai

Dwi Prastiwi, 2012

Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung

Untuk melihat hasil penilaian pegawai Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2010, dapat dilihat dalam tabel 1.3 di bawah ini.

**Tabel 1. 3**  
**Data Sasaran Kerja Individu (SKI) Pegawai**  
**Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung**  
**Dengan Jumlah Pegawai 39 Orang**

Kriteria Skor Penilaian	Nilai SKI					
	2008		2009		2010	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
70 - 80 %	0	0%	1	2.5%	1	2.5%
81 - 85 %	0	0%	0	0%	2	5%
86 - 90 %	1	2.5%	1	2.5%	6	15.5%
91 - 95 %	8	20.5%	9	23%	7	18%
96 - 100 %	30	77%	28	72%	23	59%
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian: Pengembangan Sistem dan Penilaian Kinerja)*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja individu dari tahun 2008 sampai tahun 2010, cenderung mengalami penurunan. Hal ini nampak pada tahun 2009 dan 2010, 1 dari 39 orang pegawai yang menduduki kriteria skor penilaian 70-80%, kemudian pada tahun 2010, kriteria skor penilaian 81-85% sebanyak 2 orang. Kriteria skor 86-90% mengalami kenaikan sedangkan skor 96-100% dari tahun 2008-2010 mengalami penurunan, kecuali kriteria skor penilaian 91-95% pada tahun 2010 mengalami penurunan di banding tahun 2009. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Untuk melengkapi tabel di atas, diuraikan pencapaian kinerja berdasarkan Sasaran Kerja Unit (SKU), yang merupakan penilaian gabungan dari seluruh bagian Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

**Dwi Prastiwi, 2012**  
**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja**  
**Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi**  
**Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

**Tabel 1. 4**  
**Data Pencapaian Kinerja**  
**Berdasarkan Sasaran Kerja Unit (SKU)**  
**Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia Tahun 2008-2010**  
**PT.INTI (Persero) Bandung**

No.	Aspek Program Kerja	Tahun 2008		Tahun 2009		Tahun 2010	
		Bobot Penilaian	Realisasi	Bobot Penilaian	Realisasi	Bobot Penilaian	Realisasi
1.	Perspektif Keuangan	20	18,05	10	9,6	10	7,58
2.	Perspektif Pasar	28	29,8	30	29,95	46	45,24
3.	Perspektif Proses	26	26,5	35	35	30	28,7
4.	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	26	27,35	25	24	14	13,38
Jumlah		100	101,07	100	98,55	100	94,90

*Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian: Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Remunerisasi)*

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja unit dari tahun ke tahun mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja unit dari tahun 2008 dengan realisasi program kerja sebesar 101,07 dari bobot penilaian 100, sedangkan tahun 2009 mengalami penurunan sebesar 1,45 dari bobot penilaian 100. Pada tahun 2010 realisasi program kerja mengalami penurunan kembali sebesar 5,1 dari bobot penilaian 100.

Hasil wawancara yang kedua dengan Ohan Juhana selaku kepala bagian Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi PT. INTI (Persero) Bandung, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan kurang produktif seorang pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini, dipengaruhi beberapa faktor, yaitu (1) kurangnya pengetahuan pegawai tentang pedoman kerja yang seharusnya; (2) kreativitas pegawai rendah; (3) kerja sama antar pegawai rendah; (4) kurang adanya inisiatif untuk bekerja; (5) suasana kerja yang kurang kondusif; (6) rutinitas kerja; (7) beban kerja/ketidakseimbangan kerja; (8) kedisiplinan; (9)

**Dwi Prastiwi, 2012**  
**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

lemahnya pendidikan yang dimiliki pegawai; serta (10) kurang efektifnya pegawai dalam memanfaatkan teknologi.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di atas, dapat diketahui bahwa pemanfaatan teknologi yang kurang efektif merupakan salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas pegawai belum optimal. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Sedarmayanti (2009:228) bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: “(1) Sikap mental; (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen; (5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP); (6) Tingkat Penghasilan; (7) Gizi dan kesehatan; (8) Jaminan sosial; (9) Lingkungan dan iklim kerja; (10) Sarana produksi; (11) Teknologi; dan (12) Kesempatan berprestasi.”

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis berasumsi bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah pemanfaatan teknologi secara efektif oleh pegawai. Vincent Gaspersz (2000:17) mengemukakan bahwa keadaan teknologi juga sangat mempengaruhi perilaku sistem produksi, dimana apabila keadaan teknologi berubah akan mengubah proses dan meningkatkan produk rata-rata (*average product*) dari input yang digunakan dalam sistem produksi itu, sehingga produktivitas parsial dari input maupun produktivitas total dari sistem akan meningkat.

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu yang digunakan

**Dwi Prastiwi, 2012**

**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Pemanfaatan teknologi informasi dapat diterapkan pada kegiatan bisnis, kegiatan perkantoran, perhotelan, kegiatan komunikasi, kegiatan pelatihan dan kegiatan lain yang berbasis komputer. Sebagaimana menurut Komaruddin (2002:73) bahwa salah satu dari lima masalah dari teknologi informasi dalam kegiatan perkantoran adalah untuk meningkatkan produktivitas perseorangan.

Komponen pemanfaatan teknologi informasi menurut Davis F.D (1986) dalam Jogiyanto (2007:112) terdiri dari kegunaan yang dipersepsi (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan yang dipersepsi (*perceived ease of use*).

Fenomena yang telah dijelaskan di atas, memberi peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi di PT. INTI (Persero) Bandung, yaitu rendahnya produktivitas kerja pegawai. Efektivitas pemanfaatan teknologi informasi diduga menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Umumnya produktivitas kerja mengacu pada perilaku-perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus berusaha mencari jalan untuk memacu sikap-sikap pegawai yang positif seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin, mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas dengan sungguh-

**Dwi Prastiwi, 2012**

**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sebenarnya, dan bertanggung jawab. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari indikator kondisi produktivitas kerja pegawai. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam menjaga produktivitas kerja pegawai adalah mengefektifkan pemanfaatan teknologi informasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas untuk menjawab rasa keingintahuan yang tinggi maka perlu dilakukan penelitian di suatu perusahaan mengenai **“Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) Persero Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah produktivitas kerja, khususnya produktivitas dalam kaitannya dengan efektivitas pemanfaatan teknologi informasi. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan strategis yang menciptakan produktivitas kerja. Produktivitas pada umumnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti, sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (HIP), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan hasil kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah masalah efektivitas pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu masalah produktivitas kerja dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif efektivitas pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini mengkaji

Dwi Prastiwi, 2012

**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



peranan efektivitas pemanfaatan teknologi informasi di suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam suatu pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “pemanfaatan teknologi informasi yang kurang efektif menyebabkan produktivitas kerja relatif rendah dilihat dari data ketercapaian kinerja. Kondisi ini harus segera ditanggulangi agar tidak menghambat pada pencapaian tujuan suatu organisasi.”

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah secara spesifik sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pemanfaatan teknologi informasi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Adakah pengaruh efektivitas pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang efektivitas pemanfaatan teknologi informasi terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung serta mengetahui pengaruh dua variabel tersebut.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan mengenai efektivitas pemanfaatan teknologi informasi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Mendeskripsikan mengenai tingkat produktivitas kerja pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Mengukur pengaruh efektivitas pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritik**

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dan produktivitas kerja, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti sejenis dalam mengkaji produktivitas kerja.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya: Bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan serta

**Dwi Prastiwi, 2012**

**Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Industri Telekomunikasi Indonesia ( PT. INTI) Persero Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pengalaman pribadi. Dengan penelitian ini, penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia perusahaan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah. Selain itu Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan tentang bagaimana mengefektifkan pemanfaatan teknologi informasi sehingga meningkatkan produktivitas pada setiap diri pegawai. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pegawai mengenai peningkatan produktivitas.