

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sistem teknologi informasi telah berkembang sangat pesat. Jika diamati, setiap dekade terjadi perkembangan yang cukup signifikan dari sistem teknologi informasi. Dimulai dari era akuntansi pada tahun 1950, beranjak ke era operasional mulai tahun 1960, ke era informasi mulai tahun 1970, menuju era jejaring dimulai tahun 1980 sampai ke era jejaring global di mulai tahun 1990, sistem teknologi informasi telah banyak sekali mengalami perubahan-perubahan.

Organisasi jenis apapun dibentuk oleh komponen-komponen pendukung yang bekerja dengan fungsinya masing-masing. Termasuk di dalamnya organisasi yang bergerak di bidang bisnis. Di dalam perusahaan terdapat berbagai macam bidang fungsional. Bidang fungsional ini tidak baku dan digunakan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan bisa menambahkan, mengurangi dan memodifikasi bidang fungsionalnya, tergantung kebutuhan dan jenis operasi perusahaan itu. Tiap-tiap bidang fungsional ini bekerja secara profesional, spesialisik dan mandiri. Namun dalam mencapai visi dan misi perusahaan, setiap bidang fungsional bersinergi dan berkoordinasi dengan bidang fungsional lainnya.

Para manajer serta departemen sumber daya manusia sangat membutuhkan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh. Tanpa informasi yang pasti dan jelas, baik informasi dari dalam maupun dari luar. Dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah tertinggal. Keputusan-keputusan

sumber daya manusia yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Tiap-tiap bidang fungsional terdiri dari sumber daya manusia (SDM) yang bekerja dengan kapasitas dan kapabilitas tertentu. Perusahaan sebagai sebuah organisasi mempunyai ekspektasi bagi karyawan untuk mempunyai kecakapan, keterampilan dan berprestasi agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan atau berkembangnya suatu organisasi. Seperti pendapat Malayu S.P Hasibuan (2003:10) bahwa "Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai."

Sondang P. Siagian mengemukakan pendapatnya (2000:6) bahwa: "Titik sentral dari penyelenggaraan seluruh fungsi-fungsi manajerial bagaimanapun klasifikasi-klasifikasi fungsi-fungsi tersebut dibuat adalah manusia". Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi karena manusia berperan sebagai pelaku dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial sebagai perencana, pengorganisasi, penggerak, dan sebagai pengawas suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tujuan tersebut dapat dicapai apabila pelaku organisasi tersebut dalam hal ini pegawai memiliki produktivitas yang tinggi dan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi dan didukung oleh hal yang lainnya maka akan terciptalah efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dicapai dan dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berupaya agar tenaga kerja yang terlibat dalam operasional perusahaan dapat bekerja secara prima agar efektivitas pelatihan dan pengembangan

dapat tercapai. Kenyataannya, masih ada perusahaan yang mengalami rendahnya efektivitas pelatihan dan pengembangan.

Masalah rendahnya efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan juga terjadi pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Di tempat tersebut, efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan belum maksimal, dalam arti bahwa efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan belum sesuai dengan kriteria ideal yakni 100%. Hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian antara perencanaan program dengan pelaksanaan program, misalnya materi yang disampaikan terlalu banyak, sosialisasi kurang, dari segi waktu yang tidak tepat, ditambah lagi kondisi KPSBU itu sendiri dimana teknologi produksi ataupun perubahan prosedur yang diterapkan di KPSBU kadang mengalami perubahan dan ini mengharuskan KPSBU mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Darojat (Kepala Unit HR & GA) pada tanggal 24 Desember 2007 bahwa pelatihan dan pengembangan di KPSBU disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan disesuaikan juga dengan unit yang memerlukan pelatihan dan pengembangan tersebut dan apabila pelatihan dan pengembangan itu sudah dilaksanakan maka hasilnya disesuaikan dengan kondisi perusahaan saat itu. Dalam kenyataannya meskipun pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan namun hasilnya belum memuaskan. Terbukti dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan yang sering insidental, karena jika manajerial melihat ada keganjilan karyawan dalam bekerja maka diadakan pelatihan dan pengembangan. Untuk itu perlu adanya faktor-faktor pendukung yang dapat mengoptimalkan ketercapaian hasil yang maksimal. Salah satu faktor pendukung tercapainya hasil pelatihan dan pengembangan karyawan yang maksimal adalah adanya suatu sistem informasi di perusahaan tersebut, sistem ini tentunya dapat membangkitkan semangat kerja karyawan setelah

diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem ini yakni sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia di KPSBU Lembang sudah ada sejak tahun 2003, tetapi pada kenyataannya sistem tersebut belum dinyatakan sudah berhasil mempengaruhi kerja karyawan terutama efektivitas pelatihan dan pengembangan karena belum di teliti sebelumnya. Untuk itu penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian ini. Sebagai pertimbangan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan di KPSBU maka diperlukan gambaran mengenai rencana kerja KPSBU tahun 2007 yang telah ditetapkan pada Rapat Umum Anggota dan latar belakang pendidikan setiap karyawan di KPSBU. Berikut data rencana kerja KPSBU tahun 2007 sebagai alat kontrol mengadakan pelatihan dan pengembangan.

Tabel 1.1
Rencana Kerja KPSBU tahun 2007

No.	Unit	Rencana Kerja KPSBU Tahun 2007 Sebagai Alat Kontrol Pelatihan dan Pengembangan
1.	Kelembagaan dan HR & GA	<ul style="list-style-type: none">a. Pendidikan dasar-dasar perkoperasian bagi anggota dan karyawanb. Pembinaan karyawan untuk meningkatkan pelayanan kepada anggotac. Meningkatkan kemampuan SDM manajemen untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang, melalui pendidikan dan pelatihan baik dalam maupun luar negeri

		d. dan lain-lain
2.	Persusuan	a. Penyuluhan teknis peternakan sapi perah b. Dibangun sistem kendali mutu dari tingkat peternak sampai IPS c. Peningkatan kapasitas Dokter Hewan, Paramedis dan Inseminator d. dan lain-lain
3.	Pelayanan dan Usaha	a. Menambah tempat-tempat pelayanan kesehatan anggota b. Penyempurnaan sistem pembukuan simpanan anggota c. Diversifikasi usaha KPSBU d. Penambahan kendaraan operasional susu eceran

Sumber: RAT KPSBU tahun 2006

Latar belakang pendidikan juga menjadi bahan pertimbangan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan karena kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan berbeda pada masing-masing tingkat pendidikannya. Berikut data latar belakang pendidikan karyawan KPSBU.

Tabel 1.2
Pendidikan Terakhir Karyawan KPSBU

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Pendidikan Terakhir (Orang)							
			SD	SLTP	SMU	D1	D2	D3	S1	UT
1.	2004	241 orang	78	54	93	-	-	6	10	-
Rata-rata dalam %			32,4	22,4	38,6	-	-	2,4	4,2	-
2.	2005	254 orang	57	51	129	-	-	7	10	-
Rata-rata dalam %			22,4	20,1	51	-	-	2,8	3,9	-
3.	2006	251 orang	54	51	129	-	-	7	10	-
Rata-rata dalam %			21,5	20,3	51,4	-	-	2,8	4	-

Sumber: RAT Tahun 2006

Data di atas sangat jelas sekali bahwa pendidikan karyawan KPSBU yang paling banyak adalah pendidikan terakhir SMU ke bawah, dengan rata-rata di tahun 2004 mencapai 93,4%, tahun 2005 mencapai 93,5% dan tahun 2006 mencapai 93,2%. Sistem informasi sumber daya manusia inilah yang dapat mendukung untuk pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan KPSBU Lembang.

Bagaimanapun juga masalah belum optimalnya efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan bagi sebuah organisasi perlu perhatian khusus. Karena dengan bekerja secara efektif dan efisien, berbagai *benefit* akan diraih oleh perusahaan, begitu yang dipaparkan oleh Pak Jajang (Kepala Unit Usaha). Dari segi waktu, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu bahkan bila mungkin lebih cepat dari *schedule* memungkinkan para pekerja untuk mengerjakan pekerjaan lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan, salah satunya adalah dengan pemanfaatan teknologi informasi, seperti yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (2003:114) sebagai berikut :

Pemanfaatan teknologi informasi bukan lagi merupakan kemewahan akan tetapi sudah merupakan keharusan. Efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun pada tingkat organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi tersebut.

Masih sama dari Sondang P. Siagian (200:78) juga bahwa: ".....pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi...". Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Henry Simamora (2001:89) bahwa "Manajer-manajer dan departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi rinci yang sangat besar". Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas masukan-masukan informasi. Berbagai manfaat akan di dapat dari perkembangan sistem informasi yang ada di perusahaan seperti penghematan waktu (*time saving*), penghematan biaya (*cost saving*), peningkatan efektivitas (*effectiveness*),

pengembangan teknologi (*technology development*), dan pengembangan personal (*staff development*)". Menurut pendapat Azhar Susanto (2004:103) bahwa :

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya fisik yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara garis besar meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya atau anggota perusahaan

Manajemen sumber daya manusia tidak terjadi pada lingkungan yang statis tapi pada lingkungan yang selalu berubah, karena itu proses pengolahan sumber daya manusia di perusahaan tidak pernah berhenti demi mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan waktu dan tugas yang harus dipikulnya.

Sondang P. Siagian (2003:65) mengemukakan bahwa:

Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya system informasi sumber daya manusia yang handal serta yang dipelihara secara cermat sehingga mencerminkan ketepatan, akurasi dan kelengkapannya.

Menurut pendapat Azhar (2004:103) kembali bahwa "salah satu proses yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia itu adalah dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan. Aktivitas pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja SDM saat ini agar mampu melaksanakan tugas yang diberikannya secara efektif dan efisien, sedangkan program pengembangan dimaksudkan untuk mempromosikan SDM tersebut.

Azhar (2004:103) mengemukakan ada empat prosedur untuk menentukan kebutuhan pelatihan setiap individu dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja
Adalah aktivitas menilai setiap pekerjaan karyawan dibandingkan dengan standard atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Analisis Kebutuhan Pekerjaan

Mengevaluasi kesesuaian antara uraian tugas atau posisi yang telah ditentukan dengan keahlian dan pengalaman SDM. Karyawan yang tidak memiliki keahlian dan pengalaman yang diperlukan akan menjadi calon untuk program pelatihan.

3. Analisis Organisasi

Efektivitas organisasi dan kesuksesannya dalam mencapai tujuan dianalisis untuk melihat penyimpangan yang ada. Misalnya SDM bagian tertentu dengan *performance* yang rendah harus diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya.

4. Survei Sumber Daya Manusia

Manajer dan non manajerial dimintai keterangannya untuk menjelaskan masalah yang pernah dialami dalam pekerjaannya dan aktivitas apa yang harus dilakukan untuk memecahkannya.

Manfaat-manfaat khusus dari sistem informasi sumber daya manusia menurut Henry Simamora (2001:103) meliputi:

1. Memeriksa kapabilitas karyawan-karyawan saat ini guna mengisi kekosongan-kekosongan yang diproyeksikan di dalam organisasi.
2. Menyoroti posisi-posisi yang pemegang-pemegang jabatan-jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, pension atau diberhentikan
3. Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja dan masalah-masalah yang tinggi yang melebihi kadar normal
4. Mempelajari komposisi usia, suku dan jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
5. Mengantisipasi kebutuhan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu karyawan-karyawan bermutu ke dalam lowongan-lowongan pekerjaan
6. Perencanaan sumber daya manusia, untuk mengantisipasi penggantian-penggantian dan promosi-promosi
7. Laporan-laporan kompensasi, untuk memperoleh seberapa besar setiap karyawan dibayar, biaya-biaya kompensasi keseluruhan, biaya-biaya financial dari setiap kenaikan-kenaikan gaji dan perubahan-perubahan kompensasi lainnya.
8. Riset sumber daya manusia, untuk melaksanakan penelitian dalam permasalahan seperti perputaran karyawan dan ketidakhadiran atau menemukan tempat yang paling produktif guna mencari calon-calon baru
9. Penilaian kebutuhan pelatihan, untuk menganalisis kinerja individu dan menentukan karyawan-karyawan mana yang memerlukan pelatihan lebih lanjut.

KPSBU (Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara) Lembang Bandung adalah koperasi unggul di Indonesia yang bergerak dalam produksi susu. Koperasi ini mengimplementasikan sistem informasi sumber daya manusia di perusahaannya yaitu di semua unit. Berdasarkan hasil

wawancara dengan Pak Asep Supria (Progremer KPSBU Lembang Bandung) pada tanggal 10 November 2007 bahwa sistem informasi sumber daya manusia sudah *running* sejak awal tahun 2003. Sistem tersebut dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman dan databasenya berbasis *software* dengan memory 2 GB dan dengan kecepatan 3 GHz dan semua data terpusat di server dengan menggunakan LAN (*Local Area Network*) kecuali bagian keuangan yang masih terjaga kerahasiaannya. Kegunaan sistem informasi pelatihan dan pengembangan ini digunakan untuk menangani berbagai masalah kritis. Hal ini sesuai dengan pendapat Pak Agus Mulyana (Kepala Unit HR & GA) pada tanggal 8 November 2007 yang mengatakan bahwa sistem informasi yang digunakan untuk meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta pencapaian target produksi dan juga mensejahterkan para anggota KPSBU Lembang Bandung.

Peran penting sistem informasi sumber daya manusia tidak hanya dirasakan oleh bagian HR & GA saja, tetapi sistem informasi sumber daya manusia juga dipakai oleh bagian-bagian lain mengingat interdependensi dan interkorelasi antar bidang fungsional. Dengan adanya sistem informasi pelatihan sumber daya manusia maka pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat, tingkat akurasi data yang dihasilkan akan lebih bermutu tinggi karena diolah secara canggih sehingga informasi sebagai *output* bisa menjadi *resources* bagi seluruh organisasi. Sondang P. Siagian (2003:15) menyatakan bahwa "informasi yang memenuhi persyaratan di atas akan memainkan peran penting dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja suatu organisasi."

Sondang P. Siagian (2003:115) bahwa "Informasi sebagai *resources* organisasi bermanfaat dalam proses manajemen, informasi tersebut harus memiliki ciri kemitakhiran, kelengkapan,

keandalan, akurasi, dapat dipercaya serta tersimpan sedemikian rupa sehingga mudah ditelusuri kembali”.

Singkatnya, dengan adanya penggunaan sistem informasi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan dengan judul **”Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis menyederhanakan permasalahan dan memperjelas arah penelitian sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas. Maka dapat dipaparkan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas sistem informasi sumber daya manusia di KPSBU Lembang Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan di KPSBU Lembang Bandung?
3. Berapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan di KPSBU Lembang Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis ini dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas pelatihan dan pengembangan

karyawan. Data ini dijadikan bahan analisis apakah sistem informasi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan atau tidak.

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Sistem informasi sumber daya manusia KPSBU Lembang Bandung
2. Efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan KPSBU Lembang Bandung
3. Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan KPSBU Lembang Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kajian yang lebih komprehensif dan pengembangan ilmu sistem informasi sumber daya manusia, khususnya mengenai sistem informasi sumber daya manusia dan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan.

1.4.2 Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia pada KPSBU Lembang Bandung yang berperan penting untuk optimalisasi pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga tercapainya efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala, dan peristiwa yang terjadi secara ilmiah dan objektif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.



