

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam sebuah organisasi bermacam-macam. jumlahnya tergantung pada kebutuhan dan luas ruang lingkup masing-masing organisasi. Ada yang hanya menerapkan sistem informasi pemasaran saja dan ada pula yang multi sistem seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM), sistem informasi eksekutif, sistem informasi produksi dan lain-lain.

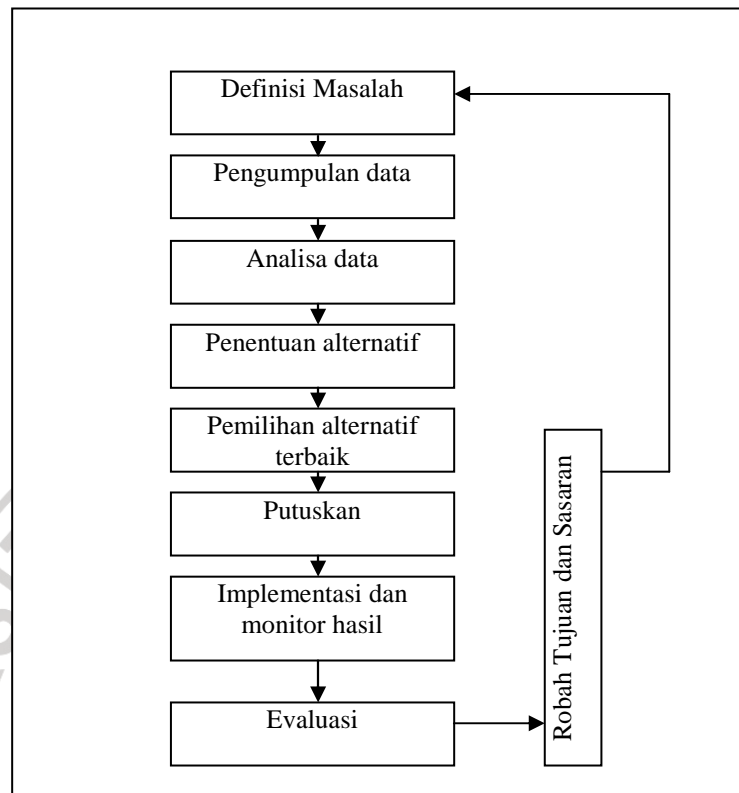
Sihotang (2007: 23), mengemukakan bahwa:

Sistem informasi sumber daya manusia ialah proses kegiatan menginventarisir kondisi, keadaan seluruh sumber daya manusia yang sudah berada di dalam organisasi untuk mengetahui kuantitas dan kualitas maupun permasalahan yang dihadapi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia.

Selanjutnya Sedarmayanti (2007: 71), berpendapat bahwa: Sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem terintegrasi yang menyediakan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan sumber daya manusia.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa SISDM berfungsi untuk menginventarisir seluruh kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan menyediakan informasi yang berguna dalam proses pengambilan keputusan SDM.

Murdick (1996: 96) menggambarkan tahapan pengambilan keputusan seperti dibawah ini:



Gambar 1
Proses Pengambilan Keputusan

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam proses pengambilan keputusan didalamnya terdapat tahapan menganalisis data. Begitu pula dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Kegiatan menganalisa kebutuhan pelatihan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) disebut *Training Need Analysis* (TNA).

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Training Need Analysis* (TNA) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia, latar belakang diadakannya pengambilan keputusan untuk menentukan kebutuhan pelatihan adalah:

1. Telah terdefinisinya *job spesification* dan *job title* yang ada,

2. Mulai diterapkannya CBHRM (*Competency Base Human Resource Management*) dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Keinginan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan langsung dari karyawan. (Training Need Analysis PT INTI, 2007: 5)

Dari Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widodo (Asisten Manajer Pengembangan SDM) pada tanggal 22 oktober 2008 dapat dikemukakan bahwa untuk menentukan *Training Need Analysis* (TNA), PT Industri Telekomunikasi menggunakan cara sebagai berikut:

1. Survei yaitu mengadakan *road show* pada setiap unit untuk menanyakan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan pada unit tersebut. Cara ini belum dapat menggambarkan kebutuhan pelatihan langsung karyawan. Karena penilaiannya belum objektif untuk setiap individu karyawan.
2. Penilaian karyawan dengan cara karyawan mengisi formulir penilaian yang diberikan perusahaan. Kelamáhannya adalah dari segi pelaksanaan. Ternyata tidak semua karyawan mengembalikan formulir yang diberikan
3. Permintaan Manajer artinya apabila salah seorang manajer unit mengetahui bahwa karyawan A ternyata tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik maka manajer unit yang bersangkutan berhak untuk mengajukan kepada pengembangan SDM untuk memberikan pelatihan sesegera mungkin pada karyawan yang bersangkutan. Cara ini akan mengganggu anggaran perusahaan karena harus menambah pengeluaran di luar hasil *Training Need Analysis* (TNA).

Pelaksanaan ketiga cara tersebut tidak memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Karena setiap cara yang diterapkan memiliki kelemahan

masing-masing seperti yang telah dijelaskan di atas. Ini berarti keputusan yang diambil tidak mewakili kebutuhan diadakannya suatu pelatihan. Permasalahan di atas didukung pula dengan data yang penulis dapatkan di lapangan. Data penambahan jumlah pelatihan di luar hasil keputusan *Training Need Analysis* (TNA) dari bulan April sampai dengan September 2008. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Daftar Penambahan Pelatihan Periode tahun 2008

No	Bulan	Penambahan Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	April	1	2	1,39%
2.	Mei	4	21	2,92%
3.	Juni	6	35	4,87%
4.	Juli	2	15	2,09%
5.	Agustus	3	55	7,65%
6.	September	2	20	2,78%
Jumlah				21,70%

Sumber : Sub. Bag. Pengembangan SDM PT INTI (Persero)

Berdasarkan permasalahan dan data yang telah dikemukakan di atas dan betapa krusialnya masalah pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan, menarik perhatian penulis untuk mengadakan penelitian tentang bagaimana hubungan penerapan sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut penulis mengambil judul dalam penelitian ini yaitu ***”Hubungan Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dengan Pengambilan Keputusan Dalam Menentukan Kebutuhan Pelatihan Di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)”***.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang muncul adalah akibat adanya ketidakefektifan pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang ditinjau dari sistem informasi sumber daya manusia. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a Bagaimana persepsi karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) tentang penerapan sistem informasi sumber daya manusia yang ada di PT Industri Telekomunikasi Indonesia Persero?
- b Bagaimana persepsi karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) tentang pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia Persero?
- c Bagaimana hubungan antara penerapan sistem informasi sumber daya manusia dengan pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia Persero?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui persepsi karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) tentang penerapan sistem informasi sumber daya manusia yang ada di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
- 2) Mengetahui persepsi karyawan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) tentang pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang ada di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.

- 3) Mengetahui seberapa jauh hubungan antara penerapan sistem informasi sumber daya manusia dengan pengambilan keputusan dalam menentukan kebutuhan pelatihan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak baik langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu sistem informasi manajemen yang sudah ada selama ini.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah alternatif solusi terhadap permasalahan pengambilan keputusan yang telah ada selama ini, sehingga dapat diaplikasikan dalam manajemen organisasi.
3. Bagi perancang sistem informasi sumber daya manusia yang ada di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) penelitian ini bisa menjadi solusi untuk mengembangkan sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang sudah ada.
4. Memberikan pengetahuan, pengalaman dan meningkatkan wawasan dalam penelitian pendidikan dalam lingkup manajemen perkantoran yang berhubungan dengan mata kuliah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SIM) dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).