

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah yang menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan saling berkorelasi, berinterdependensi serta berintegrasi dalam mencapai efektivitas kerja lembaga tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusialah yang dapat membuat sumber-sumber lain dari sebuah organisasi berjalan dengan baik.

Agar tujuan organisasi dapat dicapai, efektivitas menjadi salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan begitu saja. Tingkat efektivitas kerja baik secara individu maupun secara kelompok, akan sangat menentukan sejauhmana tujuan organisasi bisa tercapai.

Salah satu keberhasilan suatu organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya efektivitas kerja karyawan yang tinggi. Efektivitas kerja ini sangat ditentukan oleh sikap dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Namun pada kenyataannya seringkali ada sebagian individu yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan standar-standar organisasi. Diantaranya ada kemangkiran, keterlambatan *supply* data, keluhan dan kelalaian yang mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja karyawan.

Organisasi yang berbasis kepada informasi menjadi hal yang sangat penting dalam dunia industri dan pemerintahan. Kekuatan suatu organisasi akan sangat tergantung kepada informasi atau pengetahuan yang dimilikinya dan akan berkembang dengan cepat bersamaan dengan makin tersedianya perangkat computer yang semakin baik diseluruh dunia. Informasi akan menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi dalam perkembangan di era millennium ketiga ini.

Sistem informasi yang diterapkan harus dapat menunjang dalam kegiatan operasional organisasi terutama didalam melakukan pengolahan data yang rumit dan bersifat rutinitas. Pemakaian sistem informasi yang tepat dapat menyediakan informasi dalam bentuk digital semakin banyak dan konektivitas meningkat karena dapat memperoleh informasi darimana saja.

Peningkatan penggunaan sistem informasi tidak terlepas dari perhatian manajemen dalam organisasi terhadap betapa pentingnya manajemen informasi. Dengan kemampuannya yang memudahkan pengaksesan informasi computer menjadi sangat berguna bagi siapa saja, tidak terbatas pada manajer atau staf dalam suatu organisasi tetapi juga bagi para *end user* yang ikut menikmati hasilnya.

Bagian kepegawaian BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) Jabar di Cimahi yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada presiden, tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu masih rendahnya efektivitas kerja karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang

sangat penting dalam pencapaian tujuan-tujuan sebuah organisasi.

Setiap organisasi senantiasa menghendaki agar para anggotanya dapat bekerja secara efektif, karena dengan terwujudnya efektivitas kerja besar kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan rencana. Oleh karena itu, efektivitas kerja karyawan merupakan faktor yang terpenting bagi organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, efektivitas menjadi salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan begitu saja. Tingkat efektivitas kerja baik secara individu maupun secara kelompok, akan sangat menentukan sejauhmana tujuan organisasi bisa tercapai.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama observasi dan wawancara pada tanggal 25 November 2008 dengan Bpk Bambang (Staf Bagian Tata Usaha), di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Jabar bahwa permasalahannya adalah masih rendahnya efektivitas kerja karyawan sebagai akibat dari kurang lengkapnya data pada SISDM karena keterlambatan penyerahan berkas-berkas laporan seperti surat tugas, sertifikat diklat, laporan perjalanan dinas dan sebagainya yang dilakukan oleh pegawai BPKP secara umum. Hal ini dapat menyulitkan karyawan yang bersangkutan dalam kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, penilaian prestasi dan tanda jasa selain itu pada organisasi akan menghambat bagian tata usaha dalam mencapai tujuannya. Hal ini menyebabkan efektivitas kerja bagian personalia menjadi rendah dikarenakan kurang memadainya *supply* data yang diperlukan dalam penyelesaian tugas dan kewajiban.

Berdasarkan informasi di atas, dapat diketahui bahwa penyediaan informasi pada bagian Tata Usaha BPKP Jawa Barat belum dilakukan secara optimal, kurang optimalnya penyediaan informasi inilah yang menyebabkan rendahnya efektivitas kerja pegawai, hal ini berdampak terhadap hasil kerja pegawai. Berikut disajikan data penilaian hasil kerja pegawai. Hasil penilaian kerja pegawai yang dilaksanakan selama ini menunjukkan hasil yang kurang memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, seperti tampak pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1 1
Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) bagian Tata Usaha Badan
Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Jawa Barat
2005-2008

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Tahun 2005		Tahun 2006		Tahun 2007		Tahun 2008	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
MSE	c'	7	19	9	23	5	14	7	21
KSE	c	28	76	30	74	28	76	25	75
SDE	b	2	5	1	3	2	5	1	4
TME	a	0	0	0	0	2	5	0	0
Jumlah		37	100	40	100	37	100	33	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Jawa Barat (2008)

Keterangan:

- TME : Tidak Memenuhi Ekspektasi
- SDE : Sesuai Dengan Ekspektasi
- KSE : Konsisten Sesuai Ekspektasi
- MSE : Memenuhi Ekspektasi

Untuk memberikan perhatian khusus terhadap efektivitas kerja karyawan dan meningkatkan citra sebuah organisasi maka pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tingkat disiplin kerja yang baik, keadaan psikologi pegawai yang baik dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang tinggi

Semakin mampu organisasi mencapai sasaran yang telah ditentukan, semakin dekat organisasi tersebut pada tujuan yang ingin dicapai, maka semakin efektif organisasi yang bersangkutan. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika ditunjang oleh bimbingan dan pengarahan dari pimpinan organisasi tentang pelaksanaan kerja yang berdasarkan standar kerja, baik waktu, kualitas maupun kuantitas *output* yang dikehendaki.

Menghadapi era persaingan ini, tentunya setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasinya masing-masing. Salah satu caranya adalah membenahi efektivitas kerja, karena dengan meningkatkan efektivitas kerja karyawan diharapkan kelangsungan hidup organisasi akan terus berjalan. Upaya peningkatan itu melalui perbaikan metode kerja atau prosedur pekerjaan yang lebih efektif. Meningkatkan efektivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan.

Organisasi harus mempersiapkan landasan yang kuat guna mencapai tingkat efektivitas yang tinggi. Landasan itu ialah dengan membuat “job description (deskripsi jabatan) yang menjelaskan mengenai jabatan, tugas dan tanggung jawab.

Tabel 1 2

Berikut disajikan beberapa tugas dari bagian tata usaha BPKP Jabar :

Job Description Bagian Tata Usaha Jabar 2008

No	Tugas	Pelaksanaan	Keterangan
1	Melaksanakan urusan pengangkatan dan kepangkatan pegawai melalui JFA (Jabatan Fungsional Auditor)	Belum efektif	o Dilihat pada nilai angka kredit o Dilaksanakan per semester
2	Pelaksanaan urusan absensi	Efektif	
3	Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi cuti pegawai	Efektif	Cuti diberikan 12 hari dalam setahun
4	Pelaksanaan urusan KGB (Kenaikan Gaji Berkala) – <i>Impassing</i>	Efektif	Penyesuaian gaji
5	Implementasi SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian)	Belum efektif	<i>Up dating</i> secara rutin
6	Pelaksanaan kegiatan ATK, distribusi surat dan pengumuman	Efektif	
7	Penyiapan sarana dan prasarana kantor	Efektif	
8	Penyiapan daftar hadir harian dan upacara	Efektif	
9	Peningkatan mutu SDM	Efektif	Pelaksanaan ijin PKL

Sumber: Bagian Tata Usaha BPKP Jabar 2008

Menggarisbawahi mengenai pentingnya sistem informasi tidak terlepas dari penggunaannya yakni para pimpinan, eksekutif dan anggota-anggota organisasi agar dapat lebih meningkatkan efektivitas. Pimpinan-pimpinan serta sumber daya manusia sangat membutuhkan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Kualitas-kualitas keputusan SDM semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh. Keputusan-keputusan sumber daya yang sehat salahsatunya adalah didasari pada tersedianya informasi yang berkualitas.

Sistem informasi sumber daya manusia yang efektif adalah sangat penting bagi pembuatan keputusan sumber daya manusia yang baik dan sehat. Sistem ini pun dapat menunjang perencanaan dengan informasi untuk pemasokan tenaga kerja dan ramalan permintaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat S.P. Siagian (1985:151), yang dimaksud dengan

efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya yaitu apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Efektivitas kegiatan-kegiatan personalia sangat bergantung pada kualitas informasi yang digunakan untuk menyusun berbagai kegiatannya. Kemampuan organisasi dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia merupakan faktor krusial manajemen sumber daya manusia.

Informasi yang bersumber dari sistem informasi sumber daya manusia dapat membantu para pengambil keputusan untuk memahami lebih baik bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat menjadi alat kompetisi yang berharga. Bila kegiatan-kegiatan manajemen personalia tidak dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara sukses akan dihadapkan dengan situasi baru yakni dengan hubungan serikat karyawan.

Bertolak tolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Pengambilan Keputusan mengenai Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Jawa Barat”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Sistem Informasi telah menjadi alat yang integral, online dan intraktif yang sangat terlibat pada operasi menit ke menit dan pembuatan keputusan pada organisasi besar. Selama dekade terakhir, sistem informasi secara fundamental telah mengubah ekonomi organisasi dan meningkatkan kemungkinan mengelola pekerjaan.

Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta senantiasa dihadapi oleh berbagai masalah. Salah satu masalah yang sering dihadapi yaitu efektivitas kerja karyawan. Karena efektivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi kepada perkembangan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang efektif dan efisien dalam bekerja, karena seseorang yang efektif dalam bekerja

akan memperoleh hasil kerjanya yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan penggunaan dan penerapan sistem informasi sumber daya manusia pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu, potensi individu harus diselaraskan dengan kepentingan bersama yang meliputi tanggung jawab, tugas, prosedur, sistem dan interaksi yang harus bersinergi.

Sesuai dengan tema sentral yang telah diuraikan sebelumnya dalam penelitian ini adalah hubungan sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan. Dalam hal ini sistem informasi sumber daya manusia dijadikan landasan berfikir serta dilihat secara riil hubungannya dengan efektivitas kerja pegawai melalui data yang diperoleh dari penelitian.

Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat penerapan efektivitas sistem informasi sumber daya manusia di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jabar Bagian Tata Usaha ?
2. Bagaimana gambaran tingkat pengambilan keputusan mengenai efektivitas kerja pegawai di Bagian Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jabar Bagian Tata Usaha ?
3. Adakah pengaruh penerapan efektivitas sistem informasi sumber daya manusia terhadap tingkat pengambilan keputusan mengenai efektivitas kerja pegawai di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jabar Bagian Tata Usaha ?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Dengan diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mendapatkan gambaran mengenai penerapan sistem informasi sumber daya manusia pada Bagian Tata Usaha di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jabar.
- b. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pengambilan keputusan mengenai efektivitas kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jabar.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penerapan sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengambilan keputusan mengenai efektivitas kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jabar.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Manfaat penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Secara Praktis

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai sistem informasi sumber daya manusia pada Bagian Tata Usaha di Badan Pengawas Keuangan dan Pemenintah Provinsi Jawa Barat.
2. Bagi Bagian Tata Usaha di Badan Pengawas Keuangan dan Pemenintah Provinsi Jawa Barat berguna dalam memberikan informasi dan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai salah satu alternatif pengembangan untuk perbaikan-perbaikan yang dilakukan pada masa yang akan datang.
3. Bagi penulis diharapkan dapat menambah dan meningkatkan cakrawala berfikir dan wawasan keilmuan, khususnya dibidang sistem informasi manajemen dan sebagai aplikasi dan teori-teori yang penulis peroleh selama kuliah.