**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMUNIKASI KARYAWAN LP3I CABANG PEKANBARU**

*Ira Puspita Sari, S.Kom, MMSI*

 *Program Studi Teknik Informatika, Universitas Abdurrab, Pekanbaru*

*Jl. Riau Ujung No.73 – Pekanbaru*

*E-mail: iramizu81@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Latihan kerja mendapat tempat yang sangat sentral dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan komunikasi, berfungsi untuk menjembatani kesenjangan yang selalu ada antara dunia pendidikan dan dunia pekerjaan. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan mengadakan observasi langsung dan menyebarkan angket kepada karyawan, dan akan diproses dengan menggunakan program SPSS 11.0. Konsep ide pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi menggunakan strategi pembelajaran yang dihadapkan sendiri (pembelajaran mandiri) atau yang dikenal dengan self-paced learning. Strategi pembelajaran ini memungkinkan peserta pelatihan untuk bekerja secara individu. Pengembangan sumber daya manusia dan komunikasi merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi, salah satunya adalah dengan melakukan pelatihan yang bermanfaat untuk memberikan pengetahuan tambahan bagi karyawan di suatu perusahaan atau lembaga.*

*Kata Kunci : Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia.*

***ABSTRACT***

*Job training got a very central place in the development of human resources and communications, serves to bridge the gap that has always existed between education and work. Data collection methods used by the author is to conduct direct observation and distributing questionnaires to employees, and will be processed using SPSS 11.0. The concept of the idea of ​​the implementation of competency-based training using learning strategies that faced its own (self-study), known as self-paced learning. This learning strategies enable trainees to work individually. Development of human resources and communication is an effective way to address some of the challenges faced by many organizations, one of which is to conduct training useful to provide additional knowledge for employees in a company or institution.*

*Keywords: Information Systems, Human Resources Development.*

1. **PENDAHULUAN**

 Pengembangan Sumber Daya Manusia atau PSDM adalah proses peningkatan kualitas manusia dan transformasi potensi manusia menjadi angkatan kerja produktif. Dalam identifikasi yang lebih teknis, PSDM adalah proses melengkapi seseorang dengan pengalaman belajar yang relevan guna pertumbuhan pribadi dan profesionalisme, baik melalui pendidikan formal maupun jalur latihan kerja.

 Latihan kerja mendapat tempat yang sangat sentral dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, bukan saja sebagai satu jalur pembinaan menuju profesionalisme, akan tetapi juga berfungsi untuk menjembatani kesenjangan yang selalu ada antara dunia pendidikan dan dunia pekerjaan.

 Jalur pendidikan formal memberikan dasar teori, logika dan kemampuan analisis, pengetahuan umum, pengembangan bakat kepribadian, dan sikap mental. Jalur latihan kerja lebih menekankan pada aspek kemampuan, keahlian, ketrampilan teknis dan profesionalisme yang dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja. Jalur pendidikan formal dan jalur latihan kerja saling menunjang dan saling melengkapi. Pertama latihan kerja mempunyai fungsi komplemen terhadap pendidikan, sebagaimana dikemukakan di atas, pendidikan formal umumnya hanya memberikan dasar-dasar pengetahuan, sedang dalam penerapannya dan cara melaksanakannya dalam dunia kerja memerlukan ketrampilan khusus yang dapat diperoleh melalui latihan kerja. Dengan demikian, fungsi latihan kerja dapat dilihat sebagai kelengkapan atau komplemen terhadap pendidikan formal.

 Dalam kenyataannya, terdapat beberapa jenis pengetahuan dan ketrampilan yang secara khusus tidak disiapkan dan diberikan melalui pendidikan formal, atau tidak ekonomis bila diberikan dan disiapkan melaui latihan dan pengalaman kerja. Dalam hal ini disebutkan latihan kerja merupakan suplemen terhadap sistem pendidikan.

 Pelatihan adalah salah satu cara yang ditempuh suatu perusahaan dalam merencanakan pembelajaran para karyawan dan hubungannya dengan kompetensi perusahaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan maupun perilaku yang semuanya merupakan titik untuk keberhasilan dari suatu kinerja karyawan.

 Kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja di perusahaan. Arti lainnya, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan tuntutan standar yang berlaku. Kompetensi difokuskan pada kemampuan untuk mentransfer serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya pada situasi dan lingkungan baru.

 Adapun batasan yang menjadi acuan penelitian adalah tentang survey penggunaan internet berdasarkan jabatan responden yang telah dikumpulkan penulis. Pada penelitian ini telah dilakukan penetuan segmentasi bagi pegguna internet personal berdasarkan jabatannya.

1. **METODE PENELITIAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Sutrisno, 2014). Definisi ini menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Melalui pengembangan para karyawan yang ada sekarang, departemen personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penarikan karyawan-karyawan baru. Bila para karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi terlebih dahulu secara internal. Promosi dan transfer juga menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai kesempatan karier. Manfaat pengembangan juga akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinyuitas operasi-operasi dan semakin besarnya rasa ketertarikan karyawan terhadap perusahaan (Sutrisno, 2014).

 Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektip untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektip.

Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang akan datang. Program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusia dalam kelompok kerja.

 Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

* Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill,* dan  *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
* Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
* Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
* Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.
* Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human* *relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
* Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*).
* Karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Program latihan dan pengembangan bertujuan untuk menutupi *gap*.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

* Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill,* dan  *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
* Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
* Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
* Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.
* Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human* *relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
* Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*). Karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

Sistem adalah suatu integrasi elemen-elemen, yang semuanya bekerja menuju satu tujuan. Semua sistem meliputi tiga elemen utama:

1. *Input*
2. Transformasi
3. *Output*

Sebagian sistem dapat mengendalikan operasi mereka sendiri, dan disebut sistem lingkaran tertutup (closed-loop system). Sistem lingkaran tertutup mencakup suatu mekanisme pengendalian, tujuan, dan lingkaran umpan balik (feedback loop) selain tiga elemen utama. Sistem yang tidak memiliki kemampuan pengendalian disebut sistem lingkarang terbuka (open-loop system).

Informasi adalah salah satu dari lima jenis utama sumber daya yang dapat dipakai oleh manajer. Semua sumber daya, termasuk informasi, dapat dikelola. Pengelolaan informasi semakin penting saat bisnis menjadi lebih rumit dan kemampuan komputer berkembang.

Komunikasi data adalah pergerakan data dan informasi yang terkodekan dari satu titik ke titik yang lain melalui peralatan listrik atau elektromagnetik, kabel serat optik, atau sinyal mikro. Istilah lain yang digunakan adalah *teleprocessing telecommunication, telecom* dan *datacom*.

Adapun perangkat keras komunikasi terdiri atas:

1. Terminal
	1. Terminal *Keyboard*; terminal *keyboard* ada dalam dua jenis, yaitu terminal yang menampilkan *output* pada layar, dan terminal yang mencetak *output* pada kertas. Terminal yang menggunakan tampilan yang menghasilkan *output* dalam bentuk kertas disebut *hard copy* atau terminal teleprinter.
	2. Telepon Tombol; telepon tekan digunakan untuk mentransmisi data dan instruksi ke dalam komputer.
	3. *Terminal Point of Scale* (POS); terminal ini dilengkapi alat untuk memasukkan data transaksi ke dalam database selagi terjadinya pembelian. Terminal tersebut memungkinka data base merefleksikan status perusahaan pada saat itu.
	4. Terminal Koleksi Data; ketika masa mesin kartu berlubang masih digunakan oleh komputer, sebuah jenis terminal dirancang untuk digunakan oleh pekerja, terminal ini disebut data *collection terminal* (terminal koleksi data), dan ia diunakan dalam laporan hadir dan laporan pekerjaan.
	5. *Terminal Remote Job Entry*; terminal ini bisa terdiri dari unit *punched card reading* yang dapat membaca kartu dengan kecepatan beratus- ratus kartu baris per menit, dan line printer yang mencetak beratus-ratus baris per menit.
	6. Terminal Tujuan Khusus; sebagai contoh terminal *cash register* khusus di tempat-tempat seperti McDonald, toko donat, dan kantin. Terminal di sana biasanya memiliki banyak tombol, satu tombol untuk setiap jenis penjualan jika membeli ayam goreng maka pegawainya memencet satu tombol. Terminal seperti itu disebut *special purpose terminal* (terminal tujuan khusus), yaitu ia dirancang untuk penggunaan tertentu.
2. *Cluster Control Unit*; membuat sambungan antara terminal yang ia kontrol (biasanya 32 atau kurang) dengan peralatan lain dan saluran. Ia memberi kemampuan terminal untuk menggunakan printer secara bersama-sama dan untuk mengakses beberapa komputer melalui channel yang berbeda. *Cluster control unit* dapat juga melakukan pengecekan kesalahan dan menjalankan kode konversi.
3. *Modem*; dirancang untuk beroperasi pada kecepatan tertentu. Kecepatan yang populer adalah 28.800 bit per detik. Kecepatan moden menentukan kecepatan transmisi pesan.
4. *Multiplexer*; adalah suatu alat yang memungkinkan pengiriman data dan penerimaan beberapa pesan secara serentak.
5. *Channel* (saluran); dapat dibagi menjadi bagian-bagian yang melaksanakan fungsi transmisi dalam berbagai cara:
	* *Local Loop*; biasanya terdiri dari kawat atau kabel *coaxial*, diperlukan empat kawat yang dipilin berpasangan, *twisted pair* adalah jenis sirkuit yang paling umum, kabel *coaxial* terdiri dari satu kawat yang dilapisi dengan insulasi dan berada di dalam pembungkus luar berbentuk silinder.
	* *Interexchange Channel*; saat pesan mencapai sentral perusahaan telepon, dibuat keputusan mengenai rute mana yang akan dilalui oleh pesan. Keputusan itu dibuat oleh komputer di sentral perusahaan telepon dan didasrkan pada volume lalu lintas komunikasi pada saat itu. Bagian dari saluran yang menjangkau jarak terjauh disebut *intercexchane channel circuit*.
6. *Front-end Processor*; melakukan lalu lintas komunikasi data yang masuk dan keluar. Kedua peralatan komputer bisa berbagai jenis, namun konfigurasi yang umum adalah jenis khusus minikomputer yang berfungsi sebagai front-end processor dan mainframe yang berfungsi sebagai *host*.

*Host*; mengerjakan pemrosesan data untuk jaringan. Pesan yang masuk ditangani dengan cara yang sama dengan kata yang diterima dari unit input jenis apa pun. Setelah pemrosesan, pesan dapat ditransmisikan kembali ke *front-end processor* untuk *routing*.

1. **PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini, penulis menyebar angket kepada beberapa karyawan dengan maksud agar dapat diketahui sampai seberapa jauh manfaat yang mereka rasakan terhadap perkembangan teknologi yang sedang dihadapi terutama dalam penggunaan internet, kemudian memilih program SPSS untuk mengolah data yang diperoleh. Pada tabel penelitian menunjukkan bahwa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden sebagai pengguna internet. Masing-masing segmen berbeda secara signifikan pada elemen: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, jumlah pendapatan, frekuensi pemakaian, durasi penggunaan internet, tempat mengakses internet, tujuan mengakses, jenis informasi, fasilitas inernet yang telah digunakan, dan transaksi perbankan.

3.1 Kuisioner

Jawaban yang Anda berikan pada kuesioner ini digunakan untuk survey aktivitas pengguna internet. Silahkan jawab pertanyaan sebaik yang Anda bisa. Jika ada yang tidak dimengerti, tanyakan kepada peneliti untuk membantu. Terimakasih.

PETUNJUK :

Jawablah setiap pertanyaan berikut dengan memberi tan silang (x) pada kolom yang tersedia. Untuk pertanyaan urutan, jawab dengan menulis nomor urut jawaban atas pertanyaan tersebut.

Nama :

Alamat :

No. Telepon/HP :

1. Berapakah usia Anda ?
* < 20 tahun
* 20 – 30 tahun
* 31 – 40 tahun
* 41 – 50 tahun
* > 50 tahun
1. Jenis kelamin
* Pria
* Wanita
1. Jenjang pendidikan terkahir :
* SD
* SMP
* SMU
* D1
* D3
* S1
* S2
* S3
1. Bidang pekerjaan Anda saat ini ?
* Accounting
* Sales & Marketing
* Human Resource
* Administrasi
* Manufacturing & Production
* Information Technology
* Lainnya :
1. Jabatan/posisi Anda saat ini ?
* Direksi
* Manajer
* Kepala Bagian
* Staff
* Operator
* Lainnya :
1. Berapakah penghasilan Anda dalam 1 bulan ?
* < 500.000
* 500.000 – 1000.000
* 1000.000 – 2.000.000
* > 2000.000
1. Frekuensi penggunaan internet dalam 1 minggu ?
* < 5 kali
* 5 – 10 kali
* > 10 kali
1. Dalam sekali mengakses internet, berapa jam Anda menghabiskan waktu?
* 1 jam
* 2 jam
* 3 jam
* Lainnya :
1. Dimana Anda biasa mengakses internet ?
* Rumah
* Kantor
* Warnet
* Lainnya :
1. Dalam mengakses internet, apa tujuan pokok Anda? (Isi menurut urutan prioritas)
* 1. Mencari informasi
* 2. Komunikasi
* Mengisi waktu luang
1. Informasi apa yang Anda sukai dalam browsing di internet ?
* Olahraga
* Hiburan
* Kesehatan
* Makanan
* Teknologi Informasi
* Lainnya :
1. Apakah Anda menyukai website yang mempunyai animasi dan musik ?
* Ya
* Tidak
1. Apakah Anda pernah melakukan transaksi melalui internet ?
* Ya
* Tidak (Langsung ke pertanyaan No. 18)
1. Jika “Ya”, jenis transaksi apa yang dilakukan ?
* Jual –beli
* Perbankan
* Lainnya :
1. Jika Anda melakukan transaksi perbankan, jenis transaksi apa yang Anda lakukan ?
* Pembayaran rekening
* Transfer
* Cek Saldo
* Lainnya :
1. Jika Anda pernah melakukan transaksi jual-beli, jenis barang apa yang paling sering Anda beli ?
* Barang elektronik
* Buku
* Souvenir
* Peralatan kantor
* Lainnya :
1. Jenis pembayaran yang paling Anda sukai ?
* Cash on delivery
* Transfer
* Online transaction
* Lainnya :
1. Apakah Anda mengakses internet untuk menunjang tugas/pekerjaan Anda?
* Ya
* Tidak

Hasil pengumpulan data dengan menggunakan program SPSS 11.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.

Perbandingan Jabatan \* Usia Crosstabulation

Tabel 2.

Perbandingan Jabatan \* Jenis Kelamin Crosstabulation

Tabel 3.

Perbandingan Jabatan \* Pendidikan Crosstabulation

Tabel 4.

Perbandingan Jabatan \* Pekerjaan Crosstabulation

Tabel 5.

Perbandingan Jabatan \* Penghasilan Crosstabulation

Tabel 6.

Perbandingan Jabatan \* Frekuensi Crosstabulation

Tabel 7.

Perbandingan Jabatan \* Berapa Jam Mengakses Internet Crosstabulation

Tabel 8.

Perbandingan Jabatan \* Tempat Akses Crosstabulation

Tabel 9.

Perbandingan Jabatan \* Animasi Crosstabulation

Tabel 10.

Perbandingan Jabatan \* Transaksi Crosstabulation

Tabel 11.

Perbandingan Jabatan \* Jenis Transaksi Crosstabulation

Tabel 12.

Perbandingan Jabatan \* Transaksi Perbankan Crosstabulation

Tabel 13.

Perbandingan Jabatan \* Transaksi Jual Beli Crosstabulation

Tabel 14.

Perbandingan Jabatan \* Jenis Pembayaran Crosstabulation

Tabel 15.

Perbandingan Jabatan \* Menunjang Tugas Crosstabulation

Tabel 16.

Perbandingan Jabatan \* Tujuan Mengakses Crosstabulation

1. **PENUTUP**
	1. **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah mengenal dengan baik bagaimana cara menggunakan internet, sehingga mereka dapat merasakan manfaatnya untuk berbagai keperluan, tidak hanya untuk membantu dalam pekerjaan tetapi juga memanfaatkan fasilitas internet untuk transaksi perbankan, jual beli dan lain sebagainya.

**4.2. Saran**

Mengingat pentingnya fungsi Sistem Informasi Manajamen dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, maka perusahaan perlu aktif mengadakan berbagai pelatihan yang berbasis komputer secara berkala, sehingga karyawan lebih menguasai teknologi digital dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
2. Darmawan, Deni. (2013). Sistem Informasi Manajemen. Rosda. Jakarta.
3. Hartono, Bambang. (2013). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Rineka Cipta. Jakarta.
4. Laudon, Kenneth C., Laudon, Jane P. (2014). Sistem Informasi Manajemen : Mengelola Perusahaan Digital. Salemba Empat. Jakarta.
5. Ndraha, Taliziduhu. (2013). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
6. Pramesti, Getut. (2011). Aplikasi SPSS Dalam Penelitian. Elex Media Komputindo. Jakarta.
7. Santoso, Singgih. (2003). Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS versi 11.5. Elex Media Komputindo. Jakarta.
8. Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
9. Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
10. Zainal, Veithzal R., Ramly M., Mutis T., Arafah W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Rajawali Pers. Jakarta.