

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, maka perlu sumber daya manusia yang baik. Agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan kemampuan manajemen yang baik, kemampuan dalam mencari individu-individu yang dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi serta kemampuan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Manajemen ketenagakerjaan dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di organisasi.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan seperti ini dapat dimulai dari awal yaitu perekrutan

karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan skill yang dimiliki agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga dapat berkembang.

Secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan¹.

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dibedakan atas 3 hal yaitu :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai organisasi tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

¹ Burhanuddin Yusuf, *Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). Hal, 27-28

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya².

Menurut Payaman Simanjuntak, Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja Masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut.

Setiap karyawan hendaknya menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya pasti membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Setelah seseorang diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik.

² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal.67

2. Definisi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya³.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau biasanya dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Indikator tersebut meliputi :

- a. Tujuan: keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi.5. Cetakan.10*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.7

- b. Standar: standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Umpan balik: antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- d. Alat dan sarana: sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif: alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang: pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.⁴

C. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Setiap organisasi yang sehat dan efisien pasti mengharapkan adanya keproduktivan setiap tenaga kerja yang dimiliki organisasi. Semakin produktif tenaga kerja maka akan semakin produktif pula kegiatan organisasi. Oleh karena itu berbagai program dan kegiatan dilakukan organisasi agar produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat dari hari ke hari. Selain itu, produktivitas kerja adalah salah satu ukuran

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi.5. Cetakan.10*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hal. 86-88

keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan. Organisasi bertanggung jawab dan berkewajiban untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerjanya. Dengan demikian, ada *mutual benefit* (saling untung) antara organisasi dengan produktivitas kerja. Adapun manfaat produktivitas kerja bagi tenaga kerja antara lain meningkatnya pendapatan atau penghasilan, meningkatnya motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja, sedangkan bagi organisasi meningkatkan produktivitas kerja akan meningkatkan produktivitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di organisasi, dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi tercapai sesuai dengan apa yang sudah diharapkan.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Kata tersebut dipergunakan di dalam Bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Dilihat dari segi psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas disini yakni berbicara mengenai

tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja.⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.

2. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi/organisasi agar setiap tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sutrisno menyatakan indikator dari produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Simamora (2009) menyatakan beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu:

a) Efisiensi

Efisiensi adalah adanya perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran). Rasio antara pemasukan dengan keluaran merupakan unsur efisiensi yaitu salah satu indikator dari produktivitas kerja. Efisiensi selalu berhubungan atau berorientasi pada keberhasilannya menekan pemasukan dengan memaksimalkan output. Bahasa yang sering kita dengar dalam ekonomi mengenai efisiensi ialah dengan pemasukan

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004),

yang relatif sedikit akan memperoleh hasil atau keuntungan yang sebesar-besarnya.

b) Efektivitas

Efektivitas ialah tercapainya tujuan dengan cepat dan tepat. Efektivitas selalu berorientasi kepada output tanpa mempersoalkan input. Berbeda halnya dengan efisiensi yang berorientasi pada masukan (input), maka efektivitas lebih berorientasi kepada output (hasil atau tujuan). Menurut Hidayat menjelaskan efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, maka akan semakin tinggi efektivitasnya.

c) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan organisasi. Mutu dalam hal ini bukan yang bersifat fisik atau barang, namun juga bersifat non fisik seperti jasa. Flippo menyatakan kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Menurut Flippo, mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa.

d) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satu periode tertentu. Simamora

mendefinisikan kuantitas kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja ialah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang karyawan maka akan semakin produktif. Kuantitas kerja haruslah diiringi dengan kualitas kerja.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik faktor internal maupun faktor eksternal, antara lain⁶:

1) Faktor internal

- a. Motivasi kerja, dorongan dalam diri karyawan untuk mau bekerja dengan niat dan giat yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
- b. Semangat kerja, ialah kegairahan untuk melakukan pekerjaannya dengan giat dan mau melakukan kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Disiplin kerja, ketaatan atau kepatuhan karyawan untuk selalu mengikuti peraturan dan pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

⁶ Ibid, Teori-Teori Manajemen..., Hal. 65-71

- d. Kemampuan, keahlian atau kecakapan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Suatu kemampuan seseorang dalam hal tertentu menandakan produktivitas yang dimiliki oleh seseorang tersebut.
- e. Pengalaman kerja, merupakan banyaknya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dan sudah pernah dilatih sebelumnya. Apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, akan memiliki produktivitas baik pula.
- f. Umur, umur berkaitan dengan kekuatan fisik dan kematangan seseorang. Umur karyawan mempunyai pengaruh kematangan karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Faktor eksternal

- a. Kompensasi, ialah balas jasa yang diterima karyawan sebagai pengganti pengorbanan yang diberikan kepada organisasi/organisasi. Namun juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pekerjaan yang menarik, dapat menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Semakin menarik pekerjaan yang dikerjakannya, maka karyawan akan semakin tertantang untuk mengerjakannya dengan semangat dan akan mempengaruhi produktivitas.
- c. Pendidikan dan pelatihan, merupakan salah satu bentuk investasi organisasi khususnya dalam jangka panjang. Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan

karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu organisasi yang maju akan mengalokasikan dananya untuk mengadakan pelatihan bagi karyawannya untuk menambah wawasan yang lebih luas lagi.

- d. Lingkungan kerja, merupakan segala sesuatu baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang berada ditempat kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan fisik termasuk dalam hal sarana dan prasarana kantor, ventilasi, cahaya dll.
- e. Budaya organisasi, ialah sekumpulan nilai-nilai dan norma yang ada dalam organisasi dan dijadikan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas dalam organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi ini diciptakan untuk mengatur perilaku karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dengan budaya yang baik produktivitas kerjanya juga akan baik, dan sebaliknya. Teknologi informasi, sarana pendukung bagi manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Semakin canggih teknologi yang digunakan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja atau tenaga kerja. Namun harus dengan penggunaan yang baik dan benar agar manfaat yang diperoleh juga akan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

D. Teknologi Informasi

1. Pengertian Teknologi Informasi

Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan kata informasi dapat diartikan berita yang menandung maksud tertentu. Jadi, teknologi informasi dapat diartikan sebagai pemanfaatan perangkat komputer sebagai alat untuk memproses, menyajikan serta mengelola data dan informasi dengan berbasis peralatan komunikasi.⁷

Teknologi informasi biasa disebut TI, IT, atau *infotech*. Menurut William dan Sawyer menyatakan bahwa “teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video.”⁸

Secara garis besar teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yakni perangkat keras (Hardware) dan perangkat lunak (Software). Perangkat keras diartikan sebagai semua peralatan yang ada dalam suatu kegiatan pengolahan data. Perangkat keras digunakan untuk mengerjakan fungsi-fungsi penyiapan data, pemasukan data, perhitungan, dan penyimpanan dan pengeluaran hasil. Sedangkan perangkat lunak adalah istilah umum untuk berbagai jenis program yang digunakan untuk mengoperasikan dan memanipulasi komputer dan perangkat periferalnya.⁹

⁷ Y. Maryono dan B. Patmi Istiana, *Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Edisi 1 (Cet.1, Jakarta: Yudhistira, 2008), Hal. 3

⁸ Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni, *Pengenalan Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), Hal. 2

⁹ Zulkifli Amsyah, *Manajemen Sistem Informasi* (Cet. V, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), Hal. 163

Menurut Fauzi, teknologi Informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat.¹⁰

Teknologi informasi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk dunia bisnis dan pendidikan. Bisnis tanpa memanfaatkan IT akan cenderung menjadi kendur dan terancam bangkrut. Banyak pejuang bisnis yang beralih dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberlangsungan dan meningkatkan keuntungan mereka. Sistem informasi akan mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional organisasi sehari-hari. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang *online* dan *realtime*. Laporan dapat dihasilkan langsung dari basis data transaksi sehingga mencerminkan kondisi terkini dari operasional bisnis. Semua transaksi yang tercatat bisa dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy* sehingga dapat ditelusuri dengan mudah.

2. Tujuan Pemanfaatan Teknologi Informasi

a. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Kinerja

Teknologi berbasis komputer mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Secara praktis, ini terjadi apabila sistem dirancang dengan sempurna bagi pengguna (*users*) yang memiliki pemahaman pengertian manajerial dan organisasi, dengan tujuan peningkatan efektivitas penggunaan.

b. Menghasilkan Keunggulan Strategis

¹⁰ Akhmad Fauzi, *Pengantar Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Hal. 5

Pada era globalisasi sekarang ini, terjadi perubahan cepat di bidang komputer dan teknologi informasi. Kemajuan dalam penerapan manajerial dari teknologi informasi dan komputer seharusnya mampu menghasilkan keunggulan strategi bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan menggunakan teknologi informasi tersebut.

c. Keunggulan Kompetitif

Peningkatan kekuatan serta kecepatan komputer yang lebih besar dan sistem informasi sebagai aplikasi pendukung mampu meningkatkan keunggulan kompetitif yang signifikan.

3. Jenis-jenis Teknologi Informasi

Ada beberapa jenis teknologi informasi sebagai berikut :

1) Komputer

Istilah komputer diambil dari bahasa latin *computare* yang berarti menghitung (*to compute to reckon*). Komputer ialah mesin elektronik yang cepat dan dapat menerima informasi dengan program yang tersimpan di memorinya, dan menghasilkan output berupa informasi.¹¹

Donald H. Sanders menyatakan bahwa komputer adalah sistem elektronik untuk memanipulasi data yang cepat dan tepat serta dirancang dengan diorganisasikan supaya secara otomatis menerima dan menyimpan data input, memprosesnya dan menghasilkan output dibawah pengawasan suatu langkah-langkah instruksi program yang

¹¹ Rusman, *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer*, (Bandung: Alfabeta,2012), Hal.177

tersimpan di memori.¹² Tugas manusia yang dapat dilakukan oleh komputer sangat banyak dalam kehidupan sehari-hari. Komputer digunakan dalam berbagai bidang, antara lain bidang komunikasi, transportasi, industri, kesehatan, kesenian, pertanian bahkan dalam bidang pendidikan. Suatu kecenderungan yang dapat diamati adalah bahwa komputer merupakan media yang efektif dan efisien dalam menyampaikan informasi secara cepat, akurat dan tepat. Bekerja menjadi lebih efisien yang akan memberikan produktivitas kepada karyawan. Komputer juga dapat menyimpan data dalam jumlah besar dan aman, yang sangat cocok diluncurkan dalam dunia pekerjaan sebagai alat bantu untuk menyelesaikan segala tugas.

2) Internet

Internet singkatan dari *interconnection and networking* adalah jaringan informasi global. Internet merupakan perpustakaan dunia karena di dalamnya terdapat miliaran sumber informasi, sehingga kita dapat menggunakan informasi tersebut sesuai dengan kebutuhan.¹³

Sanjaya menyatakan bahwa internet adalah jaringan informasi komputer mancanegara yang berkembang sangat pesat dan pada saat ini dapat dikatakan sebagai jaringan informasi terbesar

¹² Khairil dkk, Permainan dalam Perhitungan Perkalian Berbasis Online Menggunakan Flash, *Jurnal Media Infotama*, Vol.8 No.2, September 2012, Hal.19-20

¹³ Rusman, *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer*, (Bandung: Alfabeta,2012), Hal.177

di dunia, sehingga para profesional harus mengenal manfaat apa yang dapat diperoleh melalui jaringan ini.¹⁴

3) Laptop/Notebook

Merupakan perangkat canggih yang fungsinya sama dengan komputer, tetapi bentuknya praktis, dapat dilipat dan dibawa kemana-mana.¹⁵ Karena bobotnya yang ringan, bentuknya ramping dan daya listriknya menggunakan baterai charger, sehingga lebih praktis dan menjadi bahan pencarian seorang yang lebih mudah dibawa kemana-mana.

4) Deskbook

Deskbook ialah perangkat sejenis komputer dengan bentuk yang jauh lebih praktis, yaitu CPU menyatu dengan monitor sehingga mudah diletakkan di atas meja tanpa memakan banyak tempat.

5) Personal Digital Assistant (PDA)

PDA ialah perangkat sejenis dengan komputer, tetapi bentuknya sangat mini sehingga dapat dimasukkan dalam saku. Walaupun begitu, fungsinya hampir sama dengan komputer pribadi yang dapat mengolah data.

4. Penerapan Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi informasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, untuk menerapkan teknologi informasi harus dilihat karakteristik

¹⁴ Sujoko, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Sebagai Media Pembelajaran..., *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, Vo. 1 No.1, Januari 2013, Hal.73

¹⁵ Ibid, Rusman dkk, *Pembelajaran Berbasis....*, Hal. 278-279

organisasi tersebut. Apakah dengan teknologi informasi mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas sebuah organisasi, sehingga dalam penerapan teknologi informasi dibutuhkan orang yang handal, agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Peran teknologi informasi bagi sebuah organisasi dapat dilihat dengan menggunakan kategori yang diperkenalkan oleh G.R. Terry, ada lima peranan mendasar teknologi informasi di sebuah organisasi yaitu ¹⁶:

- 1) Fungsi Operasional, akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai *supporting agency* dimana teknologi informasi dianggap *firm infrastructure*.
- 2) Fungsi Monitoring dan kontrol, mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level manajerial dalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki *span of control* (rentang kendali) atau *peer relationship* yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di organisasi terkait.

¹⁶ Perdana, Peran Teknologi Informasi dalam Organisasi, Diakses pada 05 Januari 2021, pukul 22.00 WIB, URL: [http://244820-penerapan-teknologi-informasi-dalam-peni-450f6274%20\(1\).pdf](http://244820-penerapan-teknologi-informasi-dalam-peni-450f6274%20(1).pdf),

- 3) Fungsi *Planning and Decision*, mengangkat teknologi informasi ke tatanan peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai enabler dari rencana bisnis organisasi dan merupakan sebuah *knowledge generator* bagi para pemimpin organisasi yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang organisasi yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/ atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut di atas.
- 4) Fungsi *Communication*, secara prinsip termasuk ke dalam *firm infrastructure* dalam era organisasi modern dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu organisasi dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.
- 5) Fungsi *Interorganizational*, merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa organisasi untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah organisasi lain. Konsep kemitraan strategis atau *partnerships* berbasis teknologi informasi seperti pada implementasi *Supply Chain Management* atau *Enterprise Resource Planning* membuat organisasi melakukan sejumlah terobosan penting dalam mendesain struktur organisasi unit teknologi informasinya.

5. Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang di pengaruhi.

a. Dampak Positif

Dampak positif adalah keinginan untuk meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan. Jadi, Positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha-usaha yang sadar bila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokan fokus mental seseorang pada yang negatif. Bagi orang yang berfikir positif mengetahui bahwa dirinya berfikir buruk maka ia akan segera memulihkan dirinya dengan segera dan kembali memikirkan hal-hal positif.

b. Dampak Negatif

Dampak negatif merupakan pengaruh yang kuat dalam hal mendatangkan akibat yang negatif. Berdasarkan beberapa penelitian ilmiah menyatakan bahwa segala hal yang negatif akan mendatangkan dampak buruk yang lebih besar dibandingkan dengan kebaikannya. Setiap orang yang berpikiran negatif pasti akan mempengaruhi orang lain agar mengikuti pikiran negatifnya dan merasa senang telah berbuat demikian, hal inilah yang akan memberikan dampak negatif bagi orang lain dan untuk dirinya sendiri. Diharapkan dalam mengambil keputusan bisa mempertimbangkan baik atau buruknya akibat yang akan didapatkan dikemudian hari.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak positif dari adanya penerapan teknologi informasi yaitu :

- a) Peningkatan kualitas SDM
- b) Efisiensi waktu dan efektif
- c) Membantu pekerjaan

Sedangkan dampak negatif dari pernyataan diatas ialah apabila terjadinya penyalahgunaan teknologi, dan apabila Sumber daya manusia belum memaksimalkan penggunaan teknologi, terdapat pihak eksternal yang dapat menyalahgunakan teknologi untuk kepentingan pribadi.

6. Kendala Pemanfaatan Teknologi Informasi

Kendala adalah suatu kondisi dimana gejala atau hambatan dan kesulitan menjadi penghalang tercapainya suatu keinginan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia “kendala berarti halangan, rintangan, faktor atau

keadaan yang membatasi, menghalangi atau mencegah pencapaian sasaran atau kekuatan yang memaksa pembatalan pelaksanaan”. Jadi, dapat disimpulkan kendala adalah suatu masalah atau suatu keadaan yang menjadi penghambat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan harus memiliki solusi tertentu yang sesuai dengan kendala yang dihadapinya. Menurut Arsiyah di dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan pemanfaatan teknologi yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Hambatan internal merupakan suatu hambatan yang ditimbulkan oleh lingkungan suatu lembaga atau organisasi yang sebagian besar dikontrol oleh suatu lembaga itu sendiri. Sedangkan hambatan eksternal merupakan suatu kejadian di luar lembaga yang dapat memiliki potensi untuk bisa mempengaruhi pelaksanaan operasional suatu lembaga.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Badari¹⁷ bertujuan untuk mengetahui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan ekonomi pertanian dan pengentasan kemiskinan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif metode ini digunakan untuk mendapatkan data informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi riil yang ada secara menyeluruh apa adanya atas fokus masalah yang telah ditetapkan yaitu bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk

¹⁷ Ahmad Badari Burhan, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Pengembangan Ekonomi Pertanian dan Pengentasan Kemiskinan*, Jurnal Komunikasi Pembangunan, Vol.16 No. 2, Juli 2018.

pengembangan ekonomi pertanian dan pengentasan kemiskinan. Hasil dari penelitian ini yaitu studi di beberapa negara berkembang mengonfirmasi bahwa TIK memainkan peran dalam membantu petani dalam mengambil keputusan, dalam kaitannya dengan waktu penanaman dan panen karena ini penting dalam pembangunan pertanian. Dalam hal ini, TIK memberdayakan petani dengan aset produktif dan pemasaran, meningkatkan kapasitas produktif mereka, sehingga mengurangi status kemiskinan mereka. Layanan TIK yang terjangkau di masyarakat pedesaan telah memainkan peran yang sangat kuat dalam meningkatkan kondisi ekonomi penduduk yang berkontribusi pada ekonomi pedesaan, melalui radio, televisi, telepon dan komunikasi melalui pesan SMS, petani memiliki banyak kesempatan untuk mengakses informasi pembangunan penting berkaitan dengan kegiatan mereka.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk pengembangan ekonomi pertanian dan pengentasan kemiskinan melalui radio, televisi, dan telepon. Sedangkan penelitian selanjutnya ialah dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, melalui program sistem yang bernama CUSO (Credit Union Sistem Online) untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Ellitan¹⁸ bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara teknologi dengan kinerja akan sama bagi organisasi yang beroperasi dalam lingkungan dengan sumber daya yang berlimpah atau sumberdaya yang langka. Studi ini memfokuskan pada peran ketersediaan sumber daya terhadap hubungan teknologi-produktivitas. Penelitian ini dilakukan dengan servey surat yang ditujukan kepada pimpinan. Hasil dari penelitian ini adalah *soft technology* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, sementara *hard technology* masih belum memberikan andil dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, industri manufaktur di Indonesia seharusnya mengadopsi *hard* dan *soft technology* pada tahap yang lebih tinggi. Kenyataan bahwa tingkat adopsi teknologi manufaktur maju masih belum bisa meningkatkan produktivitas disebabkan oleh tingginya tingkat investasi yang diperlukan, mahalnya biaya operasional, dan resiko kegagalan yang lebih tinggi dibanding implementasi *soft technology*. Dalam dunia nyata, adopsi teknologi yang efektif tidak hanya memerlukan fasilitas pabrikasi yang baru, namun juga pengetahuan dan tenaga ahli untuk melaksanakan perubahan-perubahan organisasional. Studi ini juga mengimplikasikan bahwa dampak teknologi terhadap kinerja tergantung pada ketersediaan sumber daya yang ada. Keselarasan teknologi dan ketersediaan sumberdaya sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas yang maskimal.

¹⁸ Lina Ellitan, Peran Sumber Daya Dalam Meningkatkan Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5 No.2, September 2003, Hal.155-170

Perbedaan penelitian ini yaitu bagaimana peran sumberdaya dalam meningkatkan pengaruh teknologi terhadap produktivitas tergantung pada ketersediaan sumberdaya yang ada. Sedangkan penelitian selanjutnya dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, melalui program sistem yang bernama CUSO (Credit Union Sistem Online) untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian ini dilakukan oleh Hj. Tita Meirina Djuwita¹⁹ bertujuan untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal atau sebaliknya, jika blm memberikan kontribusi yang maksimal maka sumber daya manusia itu perlu dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan dapat terjadi secara formal ataupun informal dan sangat penting untuk individu maupun organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil yang diperoleh yakni Pengembangan sumber daya manusia dapat diarahkan pada peningkatan kemampuan individu. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan dengan tujuan supaya dapat

¹⁹ Hj. Tita Meirina, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Manajerial, Vol.10 No. 19, Juli 2011

beradaptasi terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi, dan juga Pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan output yang bermutu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempersiapkan karyawan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam meningkatkan produktivitas kerja agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan dibutuhkan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan penelitian selanjutnya meneliti dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, melalui program sistem yang bernama CUSO (Credit Union Sistem Online) untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah Nursam²⁰ bertujuan untuk mengevaluasi Perbaikan manajemen kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mengantar kinerja karyawan, tim, dan organisasi ke yang terbaik. Agar efektivitas manajemen kinerja tercapai, organisasi bisnis perlu mengembangkan supervisi dalam melakukan perbaikan manajemen kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini kesimpulan dari manajemen kinerja adalah kegiatan yang

²⁰ Nasrullah Nursam, Manajemen Kinerja, *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2 No.2 Oktober 2017.

mengkaji ulang kinerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut, Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan: 1) Peningkatan kinerja, 2) Pengembangan SDM, 3) Pemberian kompensasi, 4) Program peningkatan produktivitas, 5) Program ke karyawan, 6) Menghindari perlakuan diskriminasi.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam mengembangkan kinerja karyawan melalui pengembangan supervisi dalam melakukan perbaikan manajemen kinerja. Sedangkan penelitian selanjutnya ialah dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dengan menerapkan teknologi informasi agar dapat menunjang pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian ini dilakukan oleh Yuriewati Pasoreh,²¹ bertujuan untuk mengetahui implementasi teknologi informasi dan komunikasi di Kominfo kota Manado mengenai e-government. Yang dimana mencakup penerapan atau implementasi dari e-government. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan teori media baru yang menjelaskan mengenai perkembangan Teori ini membahas tentang media pada zaman global. Istilah media baru mengacu

²¹ Yuriewati Pasoreh, *Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (Studi Tentang Web E-Government di Kominfo Kota Manado)*, e-jurnal Acta Diuna, Vol.6 No.3, Tahun 2017

pada permintaan akses ke konten kapan saja, di mana saja, pada setiap perangkat digital. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasannya e-government membantu dalam pencarian informasi mengenai pemerintah, bahkan dari pemerintah bisa melakukan pelayanan public secara online, informasi yang disediakan juga berlaku secara 24jam, tersedia kapan saja dan dimana saja. Dan penelitian ini adalah implementasi dalam e-government yang bertujuan untuk menghubungkan pemerintah dengan masyarakat secara terbuka, dan pemberian informasi lebih mudah.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam menerapkan teknologi informasi melalui *e-government* yang bertujuan untuk menghubungkan pemerintah dengan masyarakat secara terbuka dan pemberian informasi menjadi lebih mudah. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaidar Husain²², bertujuan untuk menganalisis serta memaparkan bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran di SMA Muhammadiyah Tarakan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model deskriptif. Hasil dari penelitian ini ialah setelah melakukan penelitian secara langsung, dapat disampaikan bahwa paradigma guru ketika memanfaatkan

²² Chaidar Husain, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Pembelajaran Di SMA Muhammadiyah Tarakan*, Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan, Vol.2 No.2, Juli 2014.

teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran masih terbatas pada penggunaan presentasi terutama power point. Penggunaan internet masih terbatas untuk mencari informasi seputar materi yang akan disampaikan bukan dijadikan sebagai sebuah sistem pembelajaran baru yang terintegrasi, begitu pula dengan jejaring sosial masih belum layak digunakan sebagai sebuah sistem pembelajaran baru guna lebih meningkatkan efektivitas serta efisiensi proses pembelajaran.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk proses pembelajaran yang masih kurang menguasai terutama untuk power point. Sedangkan penelitian selanjutnya dalam menerapkan teknologi informasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja sudah tercapai namun perlu pelatihan dan pendidikan lebih lanjut lagi. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan teknologi informasi dalam aktivitasnya dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Cecep Abdul Cholik²³, bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemanfaatan perkembangan teknologi dan informasi dalam dunia pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini mencangkup bahwasanya ternyata perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi dapat diintegrasikan

²³ Cecep Abdul Cholik, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Meningkatkan Pendidikan Di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.2 No.6 Juni 2017

dalam proses pembelajaran. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dapat mendorong kreativitas siswa selama pembelajaran, juga menjadi alat dan media dalam pendistribusian materi ajar serta memberikan kemudahan dalam melakukan komunikasi belajar. Sehingga secara keseluruhan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan Indonesia.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk kegiatan belajar mengajar dapat mendorong kreativitas siswa selama pembelajaran, juga menjadi alat dan media dalam pendistribusian materi ajar serta memberikan kemudahan dalam melakukan komunikasi belajar. Sedangkan penelitian selanjutnya dalam menerapkan teknologi informasi menggunakan program sistem bernama CUSO mobile, yang dapat membantu setiap pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien. Persamaan pada penelitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan teknologi informasi dalam aktivitasnya dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

Penelitian ini dilakukan oleh Anwar Aziz²⁴, bertujuan untuk menganalisis apakah teknologi memiliki kekuatan untuk mengembangkan industri dan mentransformasikan bagaimana bisnis dijalankan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan didukung data kuantitatif serta

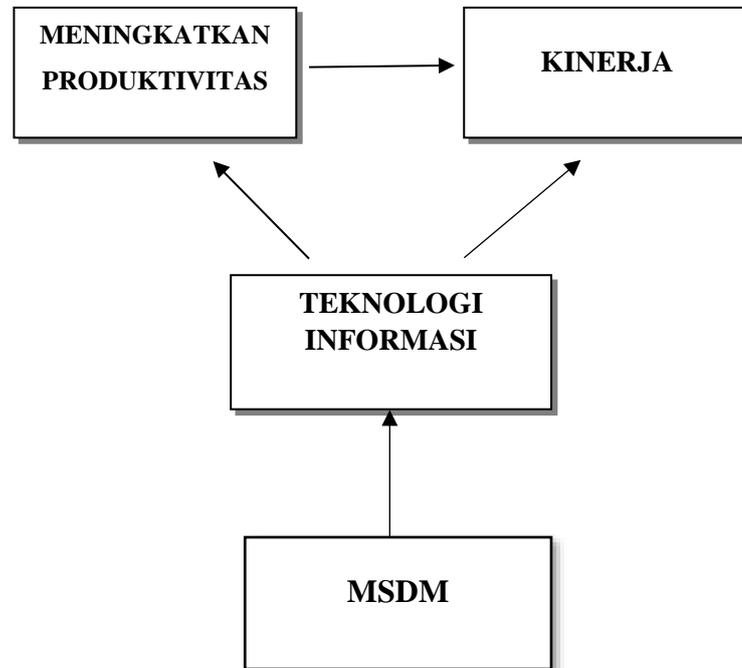
²⁴ Anwar Aziz, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pengembangan Bisnis Pos*, jurnal buletin pos dan telekomunikasi, Vol.10 No.1 Februari 2011

teknik analisis adalah deskriptif. Hasil dari penelitian ini mencangkup organisasi PT Pos telah memanfaatkan teknologi informasi dalam pengembangan bisnis pos, seperti PT Pos Indonesia telah menggunakan layanan online kiriman uang yang sampai dengan hitungan menit dan layanan *trace* dan *tracking*. Dari sisi pengguna layanan pos, masyarakat sudah menggunakan layanan pos yang berbasis teknologi informasi.

Perbedaan penelitian ini ialah dalam penerapan teknologi informasi memiliki kekuatan untuk mengembangkan industri dan mentransformasikan bagaimana bisnis dijalankan. Melalui layanan online kiriman uang yang sampai dengan hitungan menit dan layanan *trace* dan *tracking*. Sedangkan penelitian selanjutnya dalam menerapkan teknologi informasi di Kopdit Bintang Timur untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya ialah melalui program sistem CUSO mobile. yang dapat membantu setiap pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien. Persamaan pada penilitian selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan teknologi informasi dalam aktivitasnya dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data secara deskriptif, metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang mendalam namun menggambarkan kondisi yang riil.

A. Kerangka Berfikir Teoretis

Gambar 1.2
Kerangka Berfikir Teoretis



Sumber: Data yang Diolah

Keterangan :

Berdasarkan skema diatas dapat dijelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang. Apabila seseorang tersebut dapat menyeleksi, menyaring informasi dan mempergunakan teknologi dengan baik dan benar. Jadi, dengan adanya teknologi informasi diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang akurat dan membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.