

**SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA  
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI  
(WEBSITE: <https://sipeg.uniska-bjm.ac.id>)**

**Dewi Ariefahnoor**

Dosen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
[dewiariefahnoor@gmail.com](mailto:dewiariefahnoor@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The existence of tertiary institutions as one of the spearheads of improving human resources in the field of education is an indisputable fact. Higher education as a very complex institution requires benchmarks that can be used as a reference in assessing success in its management. One of the main benchmarks that can be used is the existence of an information system. Higher Education Management Information Systems In the Field of Higher Education Data Collection, colleges that are managed with a good information system will be able to control the management of the institution well. Management information system, which is often known by the acronym MIS, is the application of information systems within the organization to provide the information needed by all levels of management. Management Information System (MIS) can be defined as a collection of interaction information systems that are responsible for collecting and managing data to provide useful information for all levels of planning and control activities. Some of the supporters of MIS, the role of Information Technology (IT) as part of an Information System (SI) has changed dramatically. Currently, IT is not only positioned as a tool for organizational activities but has become an organizational strategy to achieve goals. A higher education institution is an academic organization that uses information technology in shaping various business processes in it. This form of organization has its own distinctive character, so that the form of the required information system must have its own character. The Islamic University of Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari is the oldest and largest private university in South Kalimantan, founded by the UNISKA foundation based on Bachtiar's notarial deed No. 6 dated July 7, 1981. Currently UNISKA MAB has 9, nine faculties, 20 undergraduate study programs, and 4 PACASARJANA Programs or Masters Study Programs. In this study, research procedures are shown to obtain the current management information system for higher education and the problems that arise in this collaborative higher education data collection activity. According to Sekaran (2000) there are 3 types of research, namely: 1) exploratory research, namely research that aims to seek clarity on a problem; 2) descriptive research, research that aims to find a description of an object; and 3) verificative research (explanatory research), research that aims to answer the problem formulation. This study is a descriptive-qualitative research (descriptive-caulitative research), because it wants to know and at the same time describe the objective conditions of the data collection mechanism carried out by UNISKA MAB and the problems that arise in the data collection collaboration. The approach used is a qualitative approach. Qualitative research starts from the phenomenological paradigm whose objectivity is built from the formulation of certain situations lived by certain individuals or social groups, and is relevant to the objectives of the research. A qualitative approach is used to get an overview of the problems faced by UNISKA MAB in order to improve and empower the higher education management information system. With the following conclusions: 1. Not all lecturers understand and use SIPEG so that it becomes*

*an obstacle to the quality and quantity of Uniska's HR data collection and many lecturers do not take care of Jafung only as teaching staff, 2. Lecturers use Manual and Sipeg Uniska MAB data and 3. Support implementation Uniska HR Management Information System exists but it is not yet optimal because to maximize the need for good IT equipment and campus bandwidth, something good requires large funds.*

**Keywords:** *Human Resources Information System, Qualitative Descriptive Method, SIPEG and Uniska MAB Banjarmasin*

### Abstrak

Keberadaan perguruan tinggi sebagai salah satu ujung tombak peningkatan sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah suatu kenyataan yang tidak terbantahkan. Perguruan tinggi sebagai sebuah institusi yang sangat kompleks, memerlukan tolok ukur yang bisa dijadikan acuan dalam menilai keberhasilan dalam pengelolaannya. Salah satu tolok ukur utama yang dapat digunakan adalah keberadaan sistem informasi. Sistem Informasi Manajemen Perguruan Tinggi Dalam Bidang Pendataan Pendidikan Tinggi perguruan tinggi yang dikelola dengan sistem informasi yang baik akan mampu mengendalikan manajemen institusi dengan baik. Sistem informasi manajemen (*management information system*) yang sering dikenal dengan singkatan MIS merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat didefinisikan sebagai kumpulan interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengelola data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Sebagian penunjang SIM, peran Teknologi Informasi (TI) sebagai bagian dari Sistem Informasi (SI) telah mengalami perubahan secara dramatis. Saat ini, TI tidak hanya ditempatkan sebagai perangkat pembantu kegiatan berorganisasi tetapi sudah menjadi strategi organisasi untuk mencapai tujuan. Institusi perguruan tinggi adalah sebuah organisasi akademis yang menggunakan teknologi informasi dalam membentuk berbagai proses bisnis di dalamnya. Bentuk organisasi ini memiliki karakter tersendiri yang bersifat khas sehingga bentuk sistem informasi yang diperlukan pun haruslah memiliki karakter tersendiri. Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari adalah PTS tertua dan terbesar di Kalimantan Selatan, didirikan oleh yayasan UNISKA berdasarkan akte Notaris Bachtiar Nomor 6 tanggal 7 Juli 1981. Saat ini UNISKA MAB telah memiliki, 9 Sembilan Fakultas, 20 Program Studi Sarjana, dan 4 Program PACASARJANA atau Program Studi Magister. Dalam studi ini, prosedur penelitian ditunjukkan untuk mendapat sistem informasi manajemen pendidikan tinggi yang berjalan saat ini serta permasalahan yang muncul dalam kegiatan kerja sama pendataan pendidikan tinggi tersebut. Menurut Sekaran (2000) ada 3 jenis penelitian, yaitu: 1) *exploratory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari kejelasan suatu masalah; 2) *descriptive research*, penelitian yang bertujuan untuk mencari deskripsi suatu objek; dan 3) *verificative research (explanatory research)*, penelitian yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Studi ini termasuk jenis penelitian deskriptif-kualitatif (*descriptive-caulitative research*), karena ingin mengetahui dan sekaligus menggambarkan bagaimana kondisi objektif tentang mekanisme pendataan yang dilakukan oleh UNISKA MAB serta permasalahan-permasalahan yang muncul dalam kerja sama pendataan tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertitik tolak dari paradigma fenomenologis yang obyektivitasnya dibangun dari rumusan situasi tertentu

yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu, dan relevan dengan tujuan dari penelitian. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang dihadapi oleh UNISKA MAB dalam rangka mengupayakan peningkatan dan pemberdayaan sistem informasi manajemen perguruan tinggi. Dengan kesimpulan sebagai berikut : 1. Tidak semua dosen memahami dan menggunakan SIPEG sehingga menjadi penghambat kualitas dan kuantitas pendataan SDM Uniska dan masih banyak dosen tidak mengurus Jafung hanya sebagai Tenaga Pengajar, 2. Dosen menggunakan data Manual dan Sipeg Uniska MAB dan 3. Penunjang pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen SDM Uniska ada tetapi belum optimal karena untuk memaksimalkan perlu perangkat IT dan *bandwith* kampus yang baik, sesuatu yang baik perlu dana yang besar.

**Kata Kunci** : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Metode Deskriptif Kualitatif, SIPEG dan Uniska MAB Banjarmasin

## PENDAHULUAN

Keberadaan perguruan tinggi sebagai salah satu ujung tombak peningkatan sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah suatu kenyataan yang tidak terbantahkan. Perguruan tinggi sebagai sebuah institusi yang sangat kompleks, memerlukan tolok ukur yang bisa dijadikan acuan dalam menilai keberhasilan dalam pengelolaannya. Salah satu tolok ukur utama yang dapat digunakan adalah keberadaan sistem informasi. Sistem Informasi Manajemen Perguruan Tinggi Dalam Bidang Pendataan Pendidikan Tinggi perguruan tinggi yang dikelola dengan sistem informasi yang baik akan mampu mengendalikan manajemen institusi dengan baik.

Sistem informasi manajemen (*manajemen information system*) yang sering dikenal dengan singkatan MIS merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat didefinisikan sebagai kumpulan interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengelola data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Sebagian penunjang SIM, peran Teknologi Informasi (TI) sebagai bagian dari Sistem Informasi (SI) telah mengalami perubahan secara dramatis. Saat ini, TI tidak hanya ditempatkan sebagai perangkat pembantu kegiatan berorganisasi tetapi sudah menjadi strategi organisasi untuk mencapai tujuan. Institusi perguruan tinggi adalah sebuah organisasi akademis yang menggunakan teknologi informasi dalam membentuk berbagai proses bisnis di dalamnya. Bentuk organisasi ini memiliki karakter tersendiri yang bersifat khas sehingga bentuk sistem informasi yang diperlukan pun haruslah memiliki karakter tersendiri.

Paradigma baru pengelolaan pendidikan tinggi yang muncul seiring dengan lahirnya PP 61 Tahun 1999 tentang otonomi PT, telah melahirkan berbagai pergeseran sistem manajemen internal PT. PP 61, Tahun 1999 lahir dari keinginan untuk meningkatkan pelaksanaan sistem desentralisasi PT, khususnya bagi PTN. Pengambilan berbagai kebijakan pendidikan tinggi pada saat ini relative terpusat di Ditjen Dikti, berikutnya secara bertahap akan diberikan kepada masing-masing PT. Hal ini memberikan keleluasaan yang lebih tinggi bagi pimpinan PT untuk mengatur pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan visi dan misi PT yang bersangkutan. Konsekuensi ini melahirkan perlunya sistem yang mampu untuk mensinergikan segala sumber daya yang ada, sehingga akan meningkatkan derajat penyatuan sumber daya atau semacam sentralisasi pada tingkat internal PT untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya.

Berdasarkan hal tersebut, ada lima indikator kunci kinerja yang harus memenuhi standar minimal kriteria kelayakan dalam pengelolaan/manajemen, yaitu: 1) Penyelenggaraan program pendidikan tinggi seperti sistem dan mekanisme kerja; 2) Infrastruktur seperti tanah, gedung, peralatan dan fasilitas lainnya; 3) Finansial seperti struktur pemasukan, pengeluaran dan penggunaan dana; 4) Aset sumber daya manusia seperti sistem rekrutmen mahasiswa, rekrutmen dan pengembangan staf pengajar serta staf pendukung lainnya; dan 5) Informasi seperti *online internal connectivity* melalui sistem informasi manajemen yang baik.

Dari segi jumlah lembaga PT yang demikian besar, merupakan masalah mendasar terkait dengan cara mengkoordinasikan agar seluruh PT yang ada tetap berjalan sesuai dengan visi dan misi pendidikan. Kesulitan mengkoordinasikan oleh pemerintah sebagai Pembina PT tersebut muncul karena perguruan-perguruan tinggi nasional tersebut memiliki kemampuan yang terbatas dalam menyediakan dan menyadikan informasi yang terkait dengan kondisi pendataan PT yang hingga saat ini belum begitu baik. Ditjen Dikti dan PSP Balitbang Depdiknas sangat berkepentingan dalam hal pembinaan maupun pendataan. Berdasarkan Peraturan Mediknas Nomor 38 Tahun 2008, Pasal 9 Ayat 2 dan Ayat 3, menyebutkan PSP Balitbang Depdiknas ditunjuk sebagai pengelola pangkalan data pendidikan dan pengelolaan sistem pendukung keputusan departemen, mulai dari pendataan jenjang pendidikan dasar dan menengah, pendidikan nonformal hingga pendidikan tinggi.

Dari data statistik PT, terdapat 83 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) tersebar di 30 provinsi, dan 2.598 Perguruan

Tinggi Swasta (PTS) yang diselenggarakan oleh masyarakat yang terbagi dalam 12 wilayah Kopertis.

Secara umum, Sistem Informasi Manajemen (SIM) PT di Indonesia saat ini terkendala oleh berbagai permasalahan seperti belum terintegrasinya sistem komputerisasi yang ada di PT, keterbatasan SDM dalam pengoperasian komputer, sistem pendataan yang belum terpusat sehingga sebagian besar PTN dan PTS yang ada belum mampu menyajikan informasi secara cepat dan tepat waktu.

Lebih dari itu, keberadaan SIM PT dapat pula menjadi tolok ukur kesiapan dalam memasuki era informasi perguruan tinggi. Sebagai langkah awal dalam upaya mempersiapkan perguruan tinggi tersebut, perlu dimulai dengan membangun jaringan informasi yang berbasis pangkalan data untuk mendapatkan informasi pendataan di setiap unit-unit kerja di lingkungan perguruan tinggi. Data yang absah, lengkap dan aktual merupakan masukan utama untuk menghasilkan informasi yang benar, akurat, serta mutakhir, yang pada akhirnya bermuara pada keputusan/ kebijakan yang dapat di terima, tepat sasaran, serta tepat waktu. Namun, kegiatan penyediaan dan pengolahan data, khususnya di bidang pendidikan tinggi masih memiliki permasalahan.

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari adalah PTS tertua dan terbesar di Kalimantan Selatan, didirikan oleh yayasan UNISKA berdasarkan akte Notaris Bachtiar Nomor 6 tanggal 7 Juli 1981. Saat ini UNISKA MAB telah memiliki, 9 Sembilan Fakultas, 20 Program Studi Sarjana, dan 4 Program PACASARJANA atau Program Studi Magister. Fakultas dan Program Studi Sarjana yang terdaftar di UNISKA adalah sebagai berikut:

<b>Program Studi Sarjana</b>		
<b>No</b>	<b>Nama Fakultas</b>	<b>Program Studi</b>
1	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)	Ilmu Komunikasi
		Ilmu Administrasi Publik
2	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	Pendidikan Bahasa Inggris
		Bimbingan dan Konseling
		Pendidikan Kimia

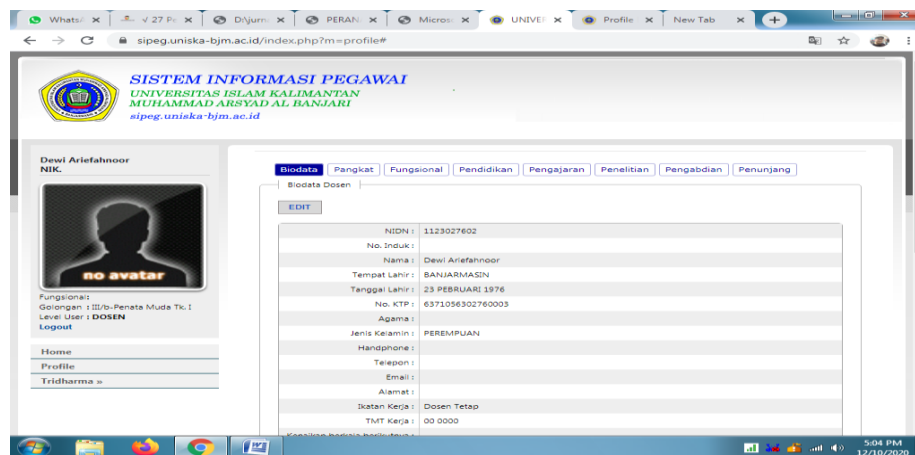
		Pendidikan Olah Raga
3	Fakultas Ekonomi (FEKON)	Manajemen
4	Fakultas Pertanian (FAPERTA)	Peternakan
		Agribisnis
5	Fakultas Studi Islam (FSI)	Hukum Ekonomi Syari'ah
		Ekonomi Syari'ah
		Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
6	Fakultas Teknik (FATEK)	Teknik Mesin
		Teknik Sipil
		Teknik Elektro
		Teknik Industri
7	Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM)	Kesehatan Masyarakat
8	Fakultas HUKUM (FH)	Ilmu Hukum
9	Fakultas Teknologi Informasi	Teknik Informatika
		Sistem Informasi

Sedangkan untuk Pascasarjana atau Program Studi Magister adalah sebagai berikut:

<b>Program Studi Magister</b>	
<b>No</b>	<b>Program Studi</b>
1	Ilmu Komunikasi
2	Manajemen
3	Administrasi Publik
4	Peternakan

Sejak berdirinya, UNISKA telah mencetak ribuan sarjana. Saat ini ada sekitar 17.522 mahasiswa aktif, ratusan staf dan tenaga akademik. Uniska juga telah memiliki 2 kampus yakni Kampus Cabang di Kota Banjarbaru dan Kampus Pusat di Jl. Adhyaksa No. 2 Kota Banjarmasin – Kalimantan Selatan. Lokasi kampus UNISKA yang terletak persis di depan kantor Kopertis

Wilayah XI Kalimantan, menjadikan UNISKA sebagai barometer kemajuan PTS di wilayah Kalimantan. Universitas Islam Kalimantan memiliki Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yaitu: Sipeg adalah sistem yang bertujuan untuk membantu dosen dalam pengarsipan berkas tridharma dan penunjang. sipeg juga membantu dosen dalam penghitungan angka kredit yang telah dikumpulkan oleh dosen yang nantinya akan digunakan untuk pengajuan jabatan fungsional, inputnya adalah semua data dosen di Uniska MAB. Kelemahan SIM ini tidak terintegrasi dengan sistem yang ada di luar UNISKA sehingga untuk penggunaan berkas di sistem luar harus di input ulang. Dan kelebihan sistem secara otomatis menghitung jumlah angka kredit yang sudah dikumpulkan oleh dosen setiap kali dosen menginputkan kegiatan tridharma dan menampilkan jabatan fungsional apa yang sudah bisa dicapai oleh dosen tersebut. Ibaratnya SIPEG sebagai tempat pengarsipan berkas kegiatan tridharma dan mempermudah dalam pengajuan jabatan fungsional. SIPEG dapat mengakomodir (a) data-data pribadi dan data keluarga, (b) dapat mengakomodir data tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian, dan unsur penunjang sehingga dapat dijadikan sebagai database dalam penyusunan penetapan angka kredit dosen (jenjang jabatan akademik).



Gambar 1. Sistem Informasi SDM UNISKA dari <http://sipeg.uniska-bjm.ac.id>

Studi ini menggunakan rumusan masalah deskriptif yang artinya rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik pada hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) dan tidak membuat perbandingan variabel pada sampel lain.

Perumusan masalah kajian ini antara lain:

- 1) Permasalahan apa yang menghambat kaulitas dan kuantitas pendataan SDM UNISKA?
- 2) Bagaimana mekanisme pendataan SDM UNISKA?
- 3) Bagaimana sebagai penunjang pelaksanaan sistem informasi manajemen SDM UNISKA?

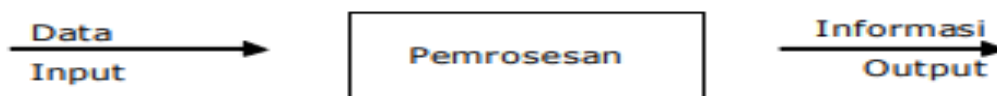
Tujuan studi sistem informasi manajemen SDM UNISKA dalam pendataan yaitu:

- 1) Mengamati secara langsung permasalahan yang menjadi penghambat peningkatan kualitas dan kuantitas pendataan SDM UNISKA;
- 2) Memperoleh gambaran tentang mekanisme pendataan SDM UNISKA;
- 3) Mengetahui pemanfaatan teknologi dan informasi pendidikan dalam pendataan sebagai penunjang pelaksanaan sistem informasi manajemen SDM UNISKA.

## Kajian Literatur

### Sistem Informasi Manajemen (SIM)

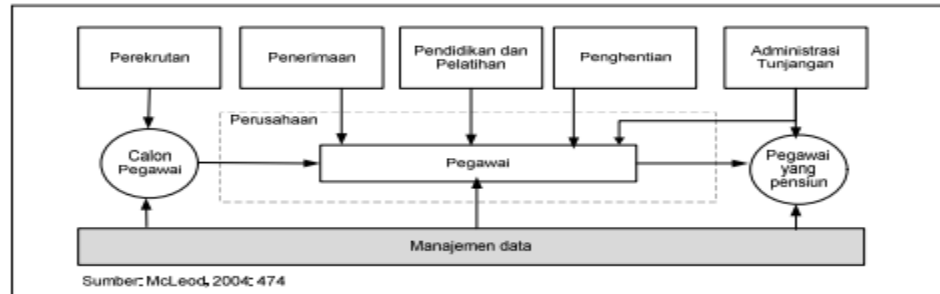
Penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. SIM dapat didefinisikan sebagai kumpulan interaksi sistem-sistem Informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Semua sistem informasi memiliki tiga unsur atau kegiatan utama, yaitu: 1) menerima data sebagai masukan (*input*); 2) memproses data dengan melakukan perhitungan, penggabungan unsur data, pemutakhiran, perkiraan, dan lain-lain; dan 3) memperoleh informasi sebagai keluaran (*output*). Prinsip ini berlaku baik untuk sistem informasi manual, elektro mekanis maupun komputer.



Gambar 2. Sistem Informasi (*INPUT-PROSES-OUTPUT*)

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sebuah sistem informasi akan memproses data dan kemudian mengubahnya menjadi informasi.





Gambar 4. Fungsi SDM Memudahkan Arus Sumber Daya Personil

### Sistem Informasi Manajemen Perguruan Tinggi

PT sebagai suatu sistem yang sangat besar, memiliki sub-sub sistem yang banyak sehingga masing-masing membentuk pola hubungan kerja yang mewujudkan sebuah sentralisasi sistem yang bekerja secara harmonis, saling dukungmendukung dan terkait satu dengan yang lain. SIM-PT diharapkan dapat menjadi salah satu solusi yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan manajemen di setiap tata kelola PT yang ada. Untuk menghasilkan sebuah sistem informasi agar terintegrasi dengan baik perlu diperhatikan tiga hal: Pertama, sistem informasi didefinisikan secara jelas dan terperinci sehubungan dengan jenis- jenis informasi apa yang dibutuhkan oleh institusi. Halhal yang berkaitan dengan kecepatan proses pengolahan data menjadi informasi, tingkatan detail informasi, cara penampilan informasi. Kedua, adanya teknologi infrastruktur, alat komunikasi, dan lain-lain) dan perangkat lunak (aplikasi, sistem operasi, database, dan lain-lain) yang harus tersedia. Ketiga, adanya manajemen informasi, yang menyangkut perangkat manusia (brainware) yang akan mengimplementasikan sistem informasi yang dibangun dan yang akan mengembangkan teknologi informasi. Karakteristik SIM-PT adalah menjadi sarana pendukung lembaga pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan memberikan layanan yang diperlukan masyarakat akademis secara memuaskan, andal dan terjangkau, menaikkan mutu pelayanan sesuai dengan misi pendidikan tinggi, dan memberikan informasi yang akurat dan luar institusi.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang efisien dan efektif dan dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan (goal) dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang maksimal. HRM didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan hanya menjadi sumber daya bisnis.

Berdasarkan pendapat dari pemahaman A F Stoner sendiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan dengan tujuan memasok perusahaan atau organisasi dengan karyawan atau orang-orang yang benar-benar tepat untuk posisi atau jabatan ketika sebuah organisasi atau perusahaan kebutuhan.

Bahkan Manajemen Sumber Daya Manusia pada persiapan dari desain karyawan, manajemen karir, perencanaan sistem, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, hubungan kerja dan kompensasi karyawan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan semua praktek dan keputusan manajemen yang secara langsung memenuhi sumber daya manusia.

**Unsur utama MSDM adalah manusia.** Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan sistem perencanaan desain dan implementasi, karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

## Metodologi

### Metode dan prosedur penelitian

Merupakan cara kerja yang ditempuh untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk memahami obyek yang menjadi sasaran penelitian. Dalam studi ini, prosedur penelitian ditunjukkan untuk mendapat sistem informasi manajemen pendidikan tinggi yang berjalan saat ini serta permasalahan yang muncul dalam kegiatan kerja sama pendataan pendidikan tinggi tersebut. Menurut Sekaran (2000) ada 3 jenis penelitian, yaitu: 1) *exploratory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari kejelasan suatu masalah; 2) *descriptive research*, penelitian yang bertujuan untuk mencari deskripsi suatu objek; dan 3) *verificative research (explanatory research)*, penelitian yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah.

Studi ini termasuk jenis penelitian deskriptif-kualitatif (*descriptive-qualitative research*), karena ingin mengetahui dan sekaligus menggambarkan bagaimana kondisi objektif tentang mekanisme pendataan yang dilakukan oleh UNISKA MAB serta permasalahan-permasalahan yang muncul dalam kerja sama pendataan tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertitik tolak dari paradigma fenomenologis yang obyektivitasnya dibangun dari rumusan situasi tertentu yang dihayati oleh individu atau kelompok sosial tertentu, dan relevan dengan tujuan dari penelitian. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang dihadapi oleh UNISKA MAB dalam rangka mengupayakan peningkatan dan pemberdayaan sistem informasi manajemen perguruan tinggi.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam suatu penelitian, populasi yang lebih dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah seluruh elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan (Cooper dan Schindler, 2001). Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen UNISKA MAB. Sampel merupakan elemen populasi yang merupakan subjek pengukuran dari unit penelitian yang memberikan kesimpulan tentang seluruh populasi (Cooper dan Schindler, 2001). Pemilihan sampel untuk penelitian ini dengan metode *wawancara dengan stakeholder*. Populasi dikelompokkan berdasarkan Total Fakultas-fakultas yang ada di UNISKA MAB, selanjutnya dari masing-masing kelompok akan diwawancara. Dalam hal ini wawancara langsung dengan pengelola sistem informasi manajemen.

### **Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam studi adalah daftar pertanyaan terbuka. Pertanyaan terbuka digunakan untuk menggali dan mendapatkan informasi tentang permasalahan-permasalahan yang dihadapi responden terkait dengan SIM UNISKA MAB.

### **Pengumpulan dan Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari pengumpulan data di lapangan dilakukan analisis deskriptif kuantitatif sehingga diperoleh informasi tentang kecenderungan fenomena yang dikaji. Selanjutnya, berdasarkan temuan dan diskusi dilakukan penarikan simpulan tentang semua hasil pelaksanaan kegiatan penelitian di UNISKA MAB yang menjadi sampel penelitian dan merumuskan saran-saran kebijakan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh.

### **Teori Sumber Daya Manusia menurut Pakar/Ahli Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Menurut Melayu SP. Hasibuan**

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **2. Menurut (Henry Simamora, 1999:3)**

MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

#### **3. Menurut Achmad S. Rucky**

MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

#### **4. Menurut Mutiara S. Panggabean**

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

**5. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2)**

Menurut pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**6. Menurut (Handoko, 2000:4)**

Menurut pendapat dari Handoko, sumber daya manusia (SDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

**7. Menurut (Rival, 2005:1)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

**8. Menurut (Sofyandi, 2009:6)**

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

**9. Menurut (Bohlarander dan Snell, 2010:4)**

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

**10. Menurut Desseler (2015:3),**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

**11. Menurut (Nawawi, 2011)**

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

**12. Menurut Mathis & Jackson (2012:5)**

manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

**13. Menurut Flippo (dalam Hasibuan 2013:11)**

manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

**14. Menurut Gary Dessler (2010:4)**

manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

**15. Menurut (Rivai dan Sagala, 2010)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan

manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

**16. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011:2)**

manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara karyawan.

**17. Menurut Sutrisno (2011)**

manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

**18. Menurut Sadili (2010:22)**

menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

**19. Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6)**

“Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

**20. Menurut Tulus (dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13)**

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Sumber : Suharyanto, Hardianus, Hadna, Agus Heruanto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana

**21. Menurut Moses N. Kiggundu (dalam Sulistyani dan Rosidah (2003:11)**

*Human resources management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives.* **Sumber :** Sulistyani, Ambar Tegus dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu

**22. Amstrong (1990:1)**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. **Sumber :** Amstrong, Micahels. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo

**23. Menurut Nasution (2000: 5)**

mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

**24. Menurut Soeprihanto (2000: 3)**

definisi manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan atau penarikan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu kearah tercapainya tujuan organisasi/perusahaan/ individu/dari para pekerja dan masyarakat.

**25. Sedangkan menurut Boone dan Kurtz (2002: 245)**



menyatakan bahwa human resources management is the organizational function of planning of human resources needs, recruitment, selection, development, compentation, and evaluation. Apabila diterjemahkan secara bebas, manajemen sumber daya manusia adalah fungsi perencanaan dari kebutuhan sumber daya manusia yang meliputi organisasi, perekrutan, pemilihan, pengembangan, ganti rugi dan evaluasi.

#### **26. Menurut Robert L. Mathis & Jackson John H.**

pengertian manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

#### **27. Sedangkan menurut T. Hani Handoko**

pengertian manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **Sejarah Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sejarah Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen pada umumnya. Sebelum permulaan abad kedua puluh manusia dipandang sebagai barang, benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak kali oleh majikan. Manusia tidak dihargai karena dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang disamakan dengan mesin, uang dan sebagainya. Majikan lebih mementingkan atau memberikan perhatian pada sumber daya alam dari pada sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan pada masa tersebut manusia masih banyak yang belum mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai, sehingga penghargaan pada manusia masih rendah dipicu pula jumlah tenaga kerja yang berlebihan, padahal lapangan kerja sangat sedikit.

#### **Faktor Manusia Sebagai Sumber Daya Manusia**

Dalam perkembangan selanjutnya perhatian terhadap faktor manusia sebagai sumber daya manusia jauh lebih besar. Hal ini disebabkan oleh 5 faktor yaitu:

1. Perkembangan pengetahuan manajemen yang dipelopori oleh Taylor.
2. Kekurangan tenaga kerja pada perang dunia I bagi negara-negara yang terlibat peperangan.
3. Kemajuan yang dicapai serikat-serikat pekerja.
4. Semakin meningkatnya campur tangan pemerintah dalam hubungan antara majikan dan buruh.
5. Akibat depresi besar tahun 1930.

Adanya ke-lima faktor di atas, pada sekitar tahun 1950-an para ahli mengkaji kembali pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Di Indonesia masalah sumber daya manusia baru mulai diperhatikan lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya Undang-undang tentang tenaga kerja, peraturan upah minum, Kesejahteraan pegawai dan sebagainya.

Dalam arah pembangunan jangka panjang kedua disebutkan bahwa melalui upaya pembangunan, potensi sumber daya Nasional diarahkan menjadi kekuatan ekonomi, sosial budaya, politik dan pertahanan keamanan yang nyata, didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

### **Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Tujuan Organisasional**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

#### **2. Tujuan Fungsional**

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

### **3. Tujuan Sosial**

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

### **4. Tujuan Personal**

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

## **Fungsi Manajemen SDM**

Pada umumnya manajemen SDM memiliki berbagai macam fungsi jika ditinjau dari sisi peranannya, diantaranya ialah :

### **1. Staffing (Pengaturan Keanggotaan)**

Fungsi manajemen SDM salah satunya ialah staffing atau mengatur keanggotaan. Pada fungsi ini terdiri atas tiga kegiatan utama, diantaranya ialah penarikan, perencanaan, dan proses seleksi. Semakin berkembang dan bertambahnya jumlah perusahaan, maka akan semakin banyak juga sumber daya manusia yang diperlukan. Karenanya dibutuhkan adanya manajemen SDM yang berfungsi sebagai filter untuk menyaring individu yang layak dan berkualitas. Manajemen SDM sangat berperan penting dalam upaya penentuan kualitas SDM pada lembaga perusahaan.

### **2. Evaluasi**

Fungsi lain dari manajemen SDM yang tak kalah penting adalah evaluasi. Evaluasi yang dimaksud adalah dalam hal aktivitas pelatihan dan juga penilaian. Departemen SDM memiliki tanggung jawab akan pengadaan sumber daya manusia yang ideal pada lembaga perusahaan. Pada umumnya divisi SDM akan memberikan pelatihan serta memastikan para calon memperoleh evaluasi ataupun penilaian berkenaan dengan performance mereka sehingga output SDM memiliki standar kualifikasi yang baik untuk perusahaan.

### **3. Penggantian dan Kepuasan**

Fungsi manajemen SDM yang berikutnya adalah pergantian dari kepuasan atau dapat diistilahkan sebagai 'reward'. Reward diberikan kepada SDM yang memiliki kinerja baik. Hal tersebut dilakukan guna memberikan apresiasi kepada SDM berprestasi dan juga mampu menstimulasi motivasi SDM lainnya untuk dapat bekerja lebih giat dan progresif.

### **4. Penasehat dan Pelatihan**

Manajemen SDM memiliki fungsi sebagai penasehat dan pelatih. Maksudnya adalah pihak divisi SDM bertanggung jawab dalam membantu pihak manajer dalam menyajikan program-program pelatihan untuk calon karyawan, SDM baru, dan SDM lama dalam rangka menghasilkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

### **5. Membangun Relasi**

Fungsi manajemen SDM berikutnya ialah membangun relasi. Manajemen SDM memiliki peranan penting dalam membangun relasi dengan serikat pekerja, lembaga pemerintahan eksekutif, legislatif, dan segala hal yang erat kaitannya dengan SDM perusahaan dalam hal kebijakan dan lain sebagainya.

### **6. Mewujudkan dan Menjamin Kondisi Aman dan Sehat**

Manajemen SDM haruslah mampu menciptakan situasi dan kondisi yang aman dan sehat dalam artian mampu menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan. Misalnya saja memberikan peraturan tentang standar operasional prosedur (SOP) keamanan bekerja, memberikan jaminan kesehatan dan sosial pada pekerja, serta berbagai hal lainnya.

### **7. Mendalami Masalah**

Pihak divisi manajemen SDM mempunyai fungsi sebagai pencari solusi terhadap berbagai masalah yang muncul baik secara personel ataupun kolektif (yang berkaitan dengan SDM). Masalah demi masalah yang ada di lembaga perusahaan haruslah mampu didalami oleh divisi dan kemudian akan dicarikan solusinya. Masalah yang timbul tidak bisa begitu saja didiamkan tanpa adanya upaya penyelesaian. Karenanya divisi ini harus mampu mengurai masalah dan menyelesaikannya dengan solusi terbaik sehingga SDM mampu bekerja dengan hasil yang optimal.

### **8. Pengintegrasian**

Manajemen SDM ditinjau dari sisi fungsional lainnya salah satunya adalah fungsi integrasi. Fungsi integrasi pada manajemen SDM adalah lebih kepada penyatuan visi, misi, ikatan emosional, dan segala hal yang berkaitan dengan kinerja SDM. Sinergisitas haruslah hadir dalam setiap SDM yang bekerja pada sebuah lembaga ekonomi, karenanya dibutuhkan adanya integrasi yang baik dan terpola. Proses integrasi yang baik akan menghasilkan sinergisitas yang akan mengacu pada optimalisasi kinerja SDM.

### **9. Pemeliharaan**

Pegawai atau karyawan adalah SDM yang teramat esensial di dalam sebuah lembaga perusahaan. Fungsi pemeliharaan dalam manajemen SDM ini ditujukan guna meningkatkan kondisi fisik, mental ataupun loyalitas pegawai/karyawan agar kerjasama antara SDM semakin terjaga kesolidannya.

### **10. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu upaya mengakhiri kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Umumnya istilah ini digunakan oleh perusahaan terhadap karyawannya. PHK ini juga merupakan salah satu fungsi dari manajemen SDM.

### **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013 : 34) antara lain :

- Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
- Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
- Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

- Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dari waktu ke waktu selalu timbul masalah-masalah. Untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul ada beberapa pendekatan sesuai dengan periodenya. Maksudnya pendekatan yang lebih akhir menunjukkan lebih baru ditinjau dari segi waktunya. Namun sampai sekarang pun masih ada pimpinan perusahaan yang menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi permasalahan. Di bawah ini dikemukakan tiga pendekatan: Pendekatan Mekanis, Pendekatan Paternalisme, dan, Pendekatan Sistem Sosial.



Gambar 5. Diagram HRM

### Pendekatan Mekanis (klasik)

Perkembangan di bidang Industri dengan penggunaan mesin-mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja. Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah.

Pandangan pendekatan ini menunjukkan sikap bahwa tenaga kerja harus dikelompokkan sebagai modal yang merupakan faktor produksi. Dengan hal ini maka di usahakan untuk memperoleh tenaga kerja yang murah namun bisa di manfaatkan semaksimal mungkin dan memperoleh hasil yang lebih besar untuk kepentingan pemberi kerja. Pendekatan ini cukup dominan di negara–negara industri barat sampai dengan tahun 1920 – an.

### **Pendekatan Paternalisme (Paternalistik)**

Dengan adanya perkembangan pemikiran dari para pekerja yang semakin maju dari para pekerja, yang menunjukkan mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan manajemen atau pimpinan perusahaan mengimbangkan dengan kebaikan untuk para pekerja.

Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain. Pendekatan ini mulai hilang pada waktu periode tahun 1930–an.

### **Pendekatan Sistem Sosial (Human Relation)**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau personalia merupakan proses yang kompleks. Dengan kekomplekan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia, maka pimpinan perusahaan mulai mengarah pada pendekatan yang lain yaitu pendidikan sistem sosial yang merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah selalu memperhitungkan faktor – faktor lingkungan. Setiap ada permasalahan, maka diusahakan dipecahkan dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil, baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja.

### **Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Recruitment disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarigan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan disini adalah

upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas.

Jadi bisa berupa recruitment from outside dan recruitment from within. Recruitment from within merupakan bagian dari upaya pemanfaatan SDM yang sudah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk pengadaan pekerja dari luar tahapan seleksi memegang peran penting.

Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (open competition) yang didasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur (measurable). Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian.

Tahapan pemanfaatan SDM ini sangat memegang peranan penting, dan merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Suatu hal yang penting disini adalah memanfaatkan SDM atau pekerja secara efisien, atau pemanfaatan SDM secara optimal, artinya pekerja dimanfaatkan sebesar-besarnya namun dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas kemungkinan pemanfaatan yang wajar. Orang tidak merasa diperas karena secara wajar pula orang tersebut menikmati kemanfaatannya.

Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip satisfaction yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain.

Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip the right man on the right job.

### ***Maintenance (pemeliharaan)***

Pemeliharaan atau maintenance merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (reward system) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi.

Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak



terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal.

Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta.

Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (reward system), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti: kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

### ***Development (pengembangan)***

Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil wawancara dan pembahasan dengan operator SIM UNISKA yaitu Ramdani dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil dan Pembahasan (Wawancara)

Kepala Operator Sipeg Uniska MAB (Ramdani, S.Kom, M.Kom)	Pertanyaan (Wawancara)	Jawaban (Hasil Wawancara)	Pembahasan

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jelaskan Sistem Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>2. Berapakah Jumlah dosen di Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>3. Apakah ada Kelemahan/Kelebihan Sistem Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>4. Apakah Misi dari Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>5. Bagaimana Keberhasilan dari misi Sipeg Uniska MAB ?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sipeg adalah sistem yang bertujuan untuk membantu dosen dalam pengarsipan berkas tridharma dan penunjang. sipeg juga membantu dosen dalam penghitungan angka kredit yang telah dikumpulkan oleh dosen yang nantinya akan digunakan untuk pengajuan jabatan fungsional</li> <li>2. Semua data dosen (Data terlampir sebanyak 172 Dosen Jafung Uniska MAB</li> <li>3. Kelemahan: tidak terintegrasi dengan sistem yang ada di luar UNISKA sehingga untuk penggunaan berkas di sistem luar harus Diinput ulang sedangkan kelebihan: sistem secara otomatis menghitung jumlah angka kredit yang sdh d kumpulkan oleh dosen setiap kali dosen menginputkan kegiatan tridharma dan menampilkan jabatan fungsional apa yg sdh bisa d capai oleh dosen</li> <li>4. Sebagai tempat pengarsipan berkas kegiatan tridharma dan mempermudah dalam pengajuan jabatan fungsional</li> <li>5. Belum tahu sampai mana para dosen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permasalahan apa yang menghambat kaulitas dan kuantitas pendataan SDM UNISKA? <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tidak semua dosen memahami dan menggunakan SIPEG sehingga menjadi penghambat kualitas dan kuantitas pendataan SDM Uniska</li> <li>b. Masih banyak dosen tidak mengurus Jafung hanya sebagai Tenaga Pengajar</li> </ol> </li> <li>2. Bagaimana mekanisme pendataan SDM UNISKA? Menggunakan data Manual dan Sipeg Uniska MAB</li> <li>3. Bagaimana sebagai penunjang pelaksanaan sistem informasi manajemen SDM UNISKA? Penunjang pelaksanaan</li> </ol>
--	---	---	--

		memakai sipeg. Diluar Sipeg Uniska MAB ada Sibeken punya LLDIKTI XI dan Sister punya Kementerian	Sistem Informasi Manajemen SDM Uniska ada tetapi belum optimal karena untuk memaksimalkan perlu perangkat IT dan bandwidth kampus yang baik, sesuatu yang baik perlu dana yang besar.
Dosen Uniska MAB Unit Kerja Fakultas Teknik (Firda, ST, MT)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah mengenal Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>2. Apakah pernah menggunakan Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>3. Apakah terbantu dalam mengurus jafung akademik ?</li> <li>4. Apakah ada kendala dalam menggunakan Sipeg Uniska MAB ?</li> <li>5. Apakah ada masukan dalam penggunaan Sipeg Uniska MAB ?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenal tetapi tidak seberapa mengerti menggunakannya</li> <li>2. Pernah waktu mengurus kepankangan akademik/jafung</li> <li>3. Sangat terbantu, tetapi dibantu oleh operator diarahkan untuk inputannya</li> <li>4. Ada kendala kurang begitu paham dalam inputan Sipeg Uniska MAB dan Loading Internet Lambat di Kampus</li> <li>5. Tolong diberikan kursus sipeg uniska sehingga kami akan paham.</li> </ol>	Pengguna Sipeg adalah dosen-dosen Uniska MAB. Maka terhadap rumusan masalah yang ada diatas ada kendala dalam memahami penggunaan Sipeg Uniska dan perlu ada sosialisasi atau pelatihan atau kursus untuk menginput data tri dharma.

(Sumber : Wawancara, Desember 2020)

**Tabel 2. Daftar Dosen Jafung Uniska MAB**

No.	Usulan	Jumlah
1	Asisten Ahli	105
2	Lektor (200)	45
3	Lektor (300)	10
4	Lektor Kepala (400)	2
5	Lektor Kepala (550)	0
6	Lektor Kepala (700)	2
7	Guru Besar	4

(Sumber : Wawancara, Desember 2020)

### KESIMPULAN

- Tidak semua dosen memahami dan menggunakan SIPEG sehingga menjadi penghambat kualitas dan kuantitas pendataan SDM Uniska dan masih banyak dosen tidak mengurus Jafung hanya sebagai Tenaga Pengajar.
- Dosen menggunakan data Manual dan Sipeg Uniska MAB.
- Penunjang pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen SDM Uniska ada tetapi belum optimal karena untuk memaksimalkan perlu perangkat IT dan *bandwith* kampus yang baik, sesuatu yang baik perlu dana yang besar.

### Perspektif Filsafat Keilmuan dan Sains

**Tabel 3. Filsafat Keilmuan dari Teori-teori yang dipilih**

Ontologi	Epistemologi	Aksiologi
Ilmu pengetahuan yang meneliti segala sesuatu yang ada (Eksistensi)	Ilmu yang membahas tentang teori dan metodologi	Kajian tentang nilai ilmu pengetahuan
Apa	Bagaimana	Kemana
Realita/Ada Hubungan antar Variabel	Metodologi	Tujuan/Nilai
<p><b>Teori Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (diandaikan/hipotesis/praduga)</b></p> <p><b>Praduga penelitian</b> Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual di atas, maka dalam penelitian ini, dapat dikembangkan atau diduga sebagai berikut: SI SDM mempengaruhi Kinerja Administrasi Uniska MAB</p>	<p><b>Teori Sistem Informasi Sumber Daya Manusia</b> dianalisis dengan metode deskripsi kualitatif analisis dengan informan 1 (operator Sipeg Uniska MAB) dan informan 2 (Dosen Fatek)</p>	<p><b>Tujuan dari Penelitian Untuk mendapatkan nilai dari :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mengamati secara langsung permasalahan yang menjadi penghambat peningkatan kualitas dan kuantitas pendataan SDM UNISKA;</li> <li>Memperoleh gambaran tentang mekanisme</li> </ol>

atau SI SDM tidak mempengaruhi Kinerja Administrasi Uniska MAB		pendataan SDM UNISKA; 3. Mengetahui pemanfaatan teknologi dan informasi pendidikan dalam pendataan sebagai penunjang pelaksanaan sistem informasi manajemen SDM UNISKA.
--	--	--

(Sumber : Analisis, 2020)

## DAFTAR PUSTAKA

- Acuan Cooper, D. R, & Schindler, P. S. 2001. Business Research Methods, 7th Edition. McGraw-Hill, Singapore.
- Sekaran, U. (2000). Research Methods For Business: A skill Building Approach. United State of America, John Willey & Sons, Inc.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 61 Tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum
- Peraturan Mendiknas Nomor 38 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komukasi di Departemen Pendidikan Nasional
- Dr. Ir. Tb. Sjafrri Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia Anggota IKAPI diakses <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia> tanggal 10/12/2020 pada jam 11.55 wita.
- SIPEG UNISKA MAB diakses <https://sipeg.uniska-bjm.ac.id/index.php?m=profile#> tanggal 10/12/2020 pada jam 11.55 wita.
- PROFIL UNISKA MAB diakses <https://uniska-bjm.ac.id/profile-kampus/> tanggal 10/12/2020 pada jam 11.55 wita.

