BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang mengkaji tentang keberagaman sistem informasi manajemen, yang mempunyai ruang lingkup luas, dalam impelementasinya di dunia organisasi/ lembaga / perusahaan telah banyak dilakukan. Diantaranya sebagai berikut :

1. Sukri Achmad melakukan penelitian pada tahun 2007 dengan lokasi di Surabaya yakni tentang "*Sistem Informasi Manajemen dalam Pengelolaan Zakat di Rumah Zakat Indonesia Cabang Surabaya"* yang dilakukan oleh mahasiswa manajemen dakwah. Skripsi ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

   a. Rumah zakat Indonesia cabang Surabaya yang bergerak di bidang pengelolaan zakat secara profesional, karena menerapkan sistem informasi manajemen. Sehingga dalam pelaksanaannya, dapat mentransformasikan data menjadi suatu informasi untuk disampaikan kepada pimpinan.

   b. Rumah zakat Indonesia cabang Surabaya dalam menjalankan sistem informasi, didukung dengan menggunakan perangkat komputer dan juga sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaan pengelolaan zakat dapat berjalan dengan efektif dan efesien.[1]

Sukri Achmad menyatakan bahwa pelaksanaan sistem informasi manajemen di suatu lembaga, dapat mengelola seluruh unsur-unsur penting, termasuk sumber daya manusia. Adanya kesinambungan antara sistem informasi dengan sumber daya manusia sehingga dapat berdaya guna dalam pengelolaan zakat. Penelitian Sukri Achmad, tidak secara menyeluruh fokus ke dalam sumber daya manusia. Meski secara tersirat, pelaksanaan sistem informasi manajemen berjalan selaras dengan fungsi dari sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Namun fokus dari penelitian ini adalah tetap pada pengelolaan zakatnya.

Hal ini berbeda dengan penelitian ini. Jika penelitian di atas fokusnya pada pelaksanaan sistem informasi manajemen dalam pengelolaan zakat, maka penelitian ini lebih fokus pada pelaksanaan sistem informasi SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk atau pola dari pelaksanaan sistem informasi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia, apakah sudah berjalan secara efektif dan efisien di lembaga / perusahaan.

2. Mufarrochah melakukan penelitian di PT Bank Negara Indonesia di tahun 2010, tentang *" Analisis Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) pada PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Syariah*

[1] Sukri Achmad. 2007. " Sistem Informasi Manajemen dalam Pengelolaan Zakat di Rumah Zakat Indonesia Cabang Surabaya". Skripsi, jurusan Manajemen Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pekanbaru". Penelitian Mufarrochah bertujuan untuk mengetahui efektifitas sistem informasi sumber daya manusia pada PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. [2]

Hal yang membedakan penelitian Mufarrochah dengan penelitian ini terletak pada obyek penelitian. Adapun kesimpulan dari penelitiannya, bahwa penerapan sistem informasi SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pemanfaatan data, pemeliharaan data, dan evaluasi data. Penerapan sistem informasi SDM pada PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Pekanbaru menunjukkan kategori yang sangat baik. Artinya sudah berjalan dengan efektif, yaitu dengan menggunakan sistem informasi SDM yang dapat mempermudah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan; informasi yang dihasilkan sesuai dengan fakta dan dapat diperoleh dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang ditentukan; kualitas kerja karyawan dalam bekerja pun meningkat.

Ada satu titik poin yang berbeda dari fokus penelitian Mufarrochah dengan penelitian ini. Meski penerapan sistem informasi SDM telah berjalan secara efektif, namun belum tentu berjalan secara efisien. Dalam penelitian ini, penerapan sistem informasi manajemen dalam pengelolaan SDM harus berjalan secara efektif dan efisien. Karena pada dasarnya sistem informasi SDM mendapat perhatian yang cukup penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi/perusahaan. Dengan

[2] Mufarrochah. 2010. Analisis Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) pada PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Skripsi, Jurusan Manajemen di Universitas Islam Riau, Pekanbaru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya penerapan sistem informasi SDM yang berjalan secara efektif dan efisien, maka perusahaan berusaha meningkatkan kualitas SDM sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Farchatuz Zahro melakukan penelitian pada tahun 2005 di Surabaya. Penelitian tentang sistem informasi manajemen yang berjudul " Sistem Informasi Manajemen Dalam Merekrut Nasabah di Asuransi Syari'ah Takaful Surabaya". Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan sistem informasi manajemen berjalan memenuhi standar efesiensi dan efektifitas. [3]

   Hal yang membedakan penelitian Farchatuz dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian dan lokasi penelitian. Farchatuz Zahro memiliki fokus penelitian pada penerapan sistem informasi manajemen terhadap rekrutmen nasabah asuransi, sedangkan penelitian ini adalah sistem informasi sumber daya manusia. Lokasi yang dipilih oleh Farchatuz adalah di Asuransi Syariah Takaful Surabaya sedangkan penelitian ini di Rumah Sakit Islam Surabaya. Persamaan dengan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

4. Lena Ellitan melakukan penelitian terhadap praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia tahun 2002 , di kota Surabaya yang berjudul "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan". Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui

[3] Farchatuz Zahro. 2005. " Sistem Informasi Manajemen Dalam Merekrut Nasabah di Asuransi Syari'ah Takaful Surabaya". Skripsi, jurusan manajemen dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam.[4]

Hal yang membedakan dengan penelitian ini adalah fokus penelitian. Lena Ellitan memiliki fokus penelitian seputar manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Sedangkan penelitian ini, fokusnya lebih pada penerapan sistem informasi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia berjalan secara efektif dan efisien.

5. Novi Eka Setyorini melakukan penelitian pada tahun 2007 di Surabaya, penelitiannya berjudul "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Di Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya". Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui konsep dasar sistem informasi manajemen, pengelolaan perpustakaan, dan implementasi

[4] Lena Ellitan. 2002. "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan" Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 65 – 76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem informasi manajemen dalam pengambilan keputusan di perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya. [5]

Hal yang membedakan dengan penelitian ini adalah fokus penelitian dan lokasi penelitian. Novi Eka Setyorini memiliki fokus penelitian yaitu implementasi sistem informasi manajemen terhadap pengambilan keputusan dan lokasi yang dipilih adalah perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya. Sedangkan penelitian ini, fokus penelitiannya yaitu sistem informasi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia dan lokasi yang diambil adalah di Rumah Sakit Islam Surabaya. Persamaannya dengan penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif.

B. Kerangka Teori

1. Sistem Informasi Manajemen

   a. Perkembangan Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen mulai berkembang pada tahun 1960-an sebagai akibat makin meningkatnya kecepatan dan kekuatan komputer. Situasi yang seperti itu membuat para manajer untuk tidak hanya menggunakan komputer sebagai alat mempercepat dan meningkatkan akurasi pengolahan data, tetapi agar para manajer cepat memutar otak dan berpikir bahwa kecepatan dan akurasi bukanlah segalanya. Yang terpenting adalah

[5] Novi Eka Setyorini. 2007. " Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan di Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya". Skripsi, jurusan Kependidikan Islam di IAIN Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi yang dihasilkan harus berkualitas dan dapat digunakan secara efektif.[6]

Usaha awal adanya SIM yaitu bermula dari sistem informasi akuntansi yang berperan besar di departemen akuntansi perusahaan. Tugas-tugas sistem informasi akuntansi terpaparkan dengan baik dalam melaksanakan pengolahan data perusahaan. Namun, output dari SIA masih terbuka cukup luas. Selama bertahun-tahun dari teknologi yang ada, seperti *keydriven & punched card machines* masih tidak mampu menyediakan informasi manajemen.

Ada dua permasalahan yang menjadi penghalang pada percobaan pertama SIM di beberapa perusahaan. Permasalahan tersebut ada pada manajer dan spesialis informasi. Manajer merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan, namun pada era itu mereka sama sekali tidak mengerti tentang komputer. Manajer mengetahui tugas mereka dengan baik, menjalankan tugas dengan mengembangkan beberapa pendekatan dalam memecahkan suatu masalah. Meski demikian, manajer menyadari bahwa mereka tidak memikirkan peran informasi dalam menjalankan tugas mereka. Pada akhirnya, para manajer kesulitan untuk menyampaikan secara tepat apa yang diperlukan dari SIM.

[6]Dr. Deni Dermawan dan Kunkun Nur Fauzi.*" Sistem Informasi Manajemen"* (Bandung : Rosda, 2013) hlm 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Begitu pula sebaliknya, spesialis informasi yang ahli dalam bidang teknologi yaitu komputer, tidak mengerti tentang manajemen. Spesialis informasi memutuskan untuk merancang sistem sebagai wadah untuk menghasilkan informasi-informasi yang diperlukan oleh para manajer. Akan tetapi hal ini tidak berjalan sesuai yang diharapkan.[7]

Perusahaan melihat bahwa urgensi penggunaan SIM sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahan terus mencari solusi dari permasalahan ini. Para manajer memiliki sifat-sifat pribadi yang mempengaruhi sikap mereka terhadap sistem informasi. Ciri lain dari para manajer berorientasi pada manusia. Mereka lebih memilih berienteraksi dengan manusia lain ketimbang dengan mesin atau teknologi. Di sisi lain, perusahaan telah menyediakan SIM berbasis komputer untuk mempermudah kinerja para manajer. Untuk itu sudah selayaknya para manajer didorong agar mau memahami dan mempelajari sistem komputer. Sistem komputer dibuat sesederhana mungkin agar mempermudah pemahaman para manajer. Sehingga, SIM dirancang ulang sebagai kebutuhan manajer dalam mengolah informasi.

b. Definisi Sistem Informasi Manajemen Menurut Para Ahli

[7] Raymond MvLeod, Jr. " Sistem Informasi Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia Jilid II) " (Jakarta:PT Prenhallindo,1996) hlm 29-30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Moekijat, sistem informasi manajemen adalah jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam suatu organisasi/perusahaan dan disatukan, dengan maksud memberikan data kepada manajemen setiap waktu yang diperlukan, baik data yang bersifat intern maupun bersifat ekstern, untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara otomatis data tersebut akan diolah terlebih dahulu oleh manajemen sehingga menjadi informasi.[8]

Management Information System deals with behavioral issues as well as technical issues surrounding the development, use, and impact of information systems used by managers and employees by a firm[9] (Sistem informasi manajemen merupakan persoalan tentang masalah perilaku serta masalah teknis seputar pengembangan, penggunaan, dan dampak dari sistem informasi yang digunakan oleh para manajer dan para karyawan di sebuah perusahaan).

Menurut *The Encyclopedia management " Management Information System are planned and organized approaches to supplying executives with intelligence aids and facilitate the managerial process."*[10] (Sistem informasi manajemen adalah

[8] Moekijat " Pengantar Sistem Informasi Manajemen " Bandung:PT Rosda Karya,1996. Hlm 11
[9] Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon "*Management Information System (Managing The Digital Firm, Twelfth edition)"* USA:Pearson, 2012. Hlm 17-18
[10] https://en.wikipedia.org/wiki/Management_information_system. diakses pada tanggal 19 Juli 2016 jam 09.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendekatan-pendekatan yang direncanakan dan disusun untuk memberikan bantuan pengetahuan yang memudahkan proses manajerial kepada jajaran pimpinan.)

Menurut Raymond McLeod, Jr. dan George P Schell, Sistem Informasi Manajemen sebagai sistem yang berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. [11]

Menurut Goerge M. Scott, Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan sistem informasi yang saling berinteraksi, yang memberikan informasi baik untuk kepentingan operasi atau kegiatan manajerial.[12]

Menurut Rusdiana dan Irfan, Sistem informasi manajemen merupakan kombinasi teratur antara *people, hardware, software, communication network,* dan data *resources* yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam organisasi.[13]

Dari beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa, secara sederhana SIM merupakan kumpulan sistem informasi, karena SIM akan melalui seluruh penyedia infomasi di berbagai lapisan organisasi/perusahaan. Konsep dari SIM berawal dari sistem

[11]Raymond McLeod, Jr., George P Schell " *Management Information System* (Sistem Informasi Manajemen)" Jakarta (2008 :12)
[12] Goerge M. Scott. "Prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen".Jakarta (1997 :69)
[13] Dr.H.A.Rusdiana, M.M. Moch. Irfan, S.T.,M.Kom. " Sistem Informasi Manajemen" Bandung:Pustaka Setia, 2014. Hlm 95

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi dari seluruh fungsi organisasi yang memiliki keterikatan yang kuat. Perlu diingat bahwa SIM bukanlah total dari sistem yang dimiliki organisasi/perusahaan.

Untuk menerapkan SIM yang terpadu dan berkapabilitas tinggi dalam mendukung keberhasilan dunia bisnis yang signifikan, diperlukan keseimbangan sumber daya yang tersedia antara ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan teknologi informasi seperti komputer, laptop, gadget yang saat ini semakin canggih. Meski secara teoritis, komputer bukan prasyarat yang mutlak bagi SIM, namum dalam praktiknya sulit untuk diingkari bahwa tanpa adanya bantuan kemampuan pemrosesan dari sebuah komputer, SIM tidak akan terbentuk dengan baik. Penerapan SIM pada sebuah perusahaan yang memiliki nilai tambah, benar-benar membutuhkan persiapan yang matang sehingga harapan untuk mengaplikasikan SIM dapat terwujud.

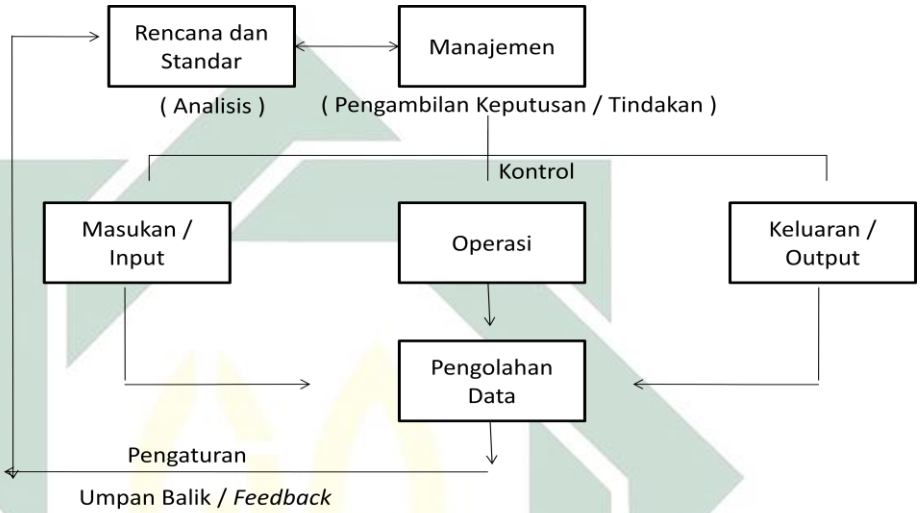
Dilain pihak, informasi yang akan dihasilkan oleh SIM akan memberikan kontribusi nantinya dalam setiap proses pengambilan keputusan di perusahaan. SIM diharapkan sangat bermanfaat tidak hanya sebagai pengambilan keputusan saja, tetapi sangat berguna bagi masyarakat yang merupakan salah satu sub sistem dan *control society,* terutama dalam proses operasional perusahaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menawarkan produk-produk baik dari barang maupun jasa yang berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan.

c. Model dan Karakteristik SIM

1) Model SIM



Gambar 2.1

2) Karakteristik SIM

Berikut ini adalah karakteristik dari SIM:

a) SIM harus didasarkan pada perencanaan jangka panjang.

b) SIM harus memberikan pandangan menyeluruh dari dinamika dan struktur organisasi.

c) SIM harus bekerja sebagai sistem yang lengkap dan komprehensif yang mencakup semua interkoneksi sub-sistem dalam organisasi.

d) SIM harus direncanakan dengan cara *top-down*, sebagai pengambil keputusan atau manajemen harus secara aktif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengambil bagian dan memberikan arah yang jelas pada tahap pengembangan SIM.

e) SIM harus didasarkan pada kebutuhan informasi strategis, operasional dan taktis dari manajer suatu organisasi.

f) SIM juga harus mengurus situasi yang luar biasa dengan melaporkan situasi seperti itu.

g) SIM harus dapat membuat peramalan dan perkiraan, dan menghasilkan informasi canggih, sehingga memberikan keunggulan kompetitif. Pengambil keputusan dapat mengambil tindakan atas dasar prediksi tersebut.

h) SIM harus membuat hubungan antara semua sub-sistem dalam organisasi, sehingga pengambil keputusan dapat mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pandangan yang terintegrasi.

i) SIM harus memudahkan arus informasi melalui berbagai sub-sistem, sehingga menghindari pemborosan dan duplikasi data. Ini harus menyederhanakan operasi dengan kepraktisan sebanyak mungkin.

j) Meskipun SIM adalah sistem yang lengkap dan terpadu, harus dibuat fleksibel yang dapat dengan mudah dibagi menjadi sub-sistem yang lebih kecil jika diperlukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k) SIM merupakan sebuah pusat database yang merupakan tulang punggung dari sebuah bangunan SIM yang baik.[14]

d. Fungsi – Fungsi SIM

1) Perencanaan *(Planning)*

Pada tahap perencanaan, informasi adalah bahan yang paling penting dalam pengambilan keputusan. Informasi pada tahap perencanaan terdiri dari sumber daya bisnis, aset, kewajiban, tanaman dan mesin, properti, pemasok, pelanggan, pesaing, pasar dan dinamika pasar, perubahan kebijakan fisikal Pemerintah, teknologi, dll

2) Rekaman *(Recording)*

Bisnis pengolahan hari ini, terlibat dalam merekam informasi tentang setiap transaksi atau peristiwa. Informasi ini dikumpulkan, disimpan, dan diperbarui secara berkala di tingkat operasional.

3) Pengawasan *(Controlling)*

Sebuah bisnis perlu menyiapkan filter informasi, sehingga data hanya disaring disajikan ke tengah dan manajemen puncak. Hal ini memastikan efisiensi pada tingkat operasional dan efektivitas pada tingkat taktis dan strategis.

4) Mengukur *(Measuring)*

[14] Tutorials Point. *" Management Information System " 2014 by Tutorials Point I pvt.Ltd.* Hlm13-14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebuah bisnis mengukur matrik kinerja dengan mengumpulkan dan menganalisis data penjualan, biaya produksi, dan keuntungan yang diperoleh.

5) Pengambilan keputusan *(Decision Making)*

SIM berkaitan dengan pengambilan keputusan manajerial, teori perilaku organisasi, dan perilaku manusia yang mendasari dalam konteks organisasi. Informasi pengambilan keputusan termasuk dampak sosial ekonomi dari persaingan, globalisasi, demokratisasi, dan efek dari semua faktor ini pada struktur organisasi.[15]

e. Komponen SIM Secara Fungsional

Komponen sistem informasi secara fungsional adalah seluruh komponen yang berhubungan dengan pengumpulan data, pengolahan, pengiriman, penyimpanan, dan penyajian informasi yang dibutuhkan untuk manajemen, meliputi :

1) Sistem Administrasi dan Operasional

Sistem ini melaksanakan kegiatan rutin yang telah ditentukan prosedurnya, seperti bagian personalia, administrasi, dan sebagainya. Sistem ini harus secara terus menerus diteliti agar detail perubahan dapat segera diketahui.

2) Sistem Pelaporan Manajemen Sistem

[15] Ibid. Hlm 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem ini berfungsi untuk membuat dan menyampaikan laporan kepada pengambil keputusan atau manajer yang bersifat periodik.

3) Sistem *Database*

Sistem ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan data dan informasi dari beberapa unit organisasi. *Database* cenderung berkembang sejalan dengan perkembangan organisasi sehingga interaksi antar-unit akan bertambah besar dan menyebabkan informasi yang dibutuhkan juga akan bertambah.

4) Sistem Pencarian

Sistem ini berfungsi memberikan data atau informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan permintaan dan dalam bentuk yang tidak terstruktur.

5) Manajemen Data

Sistem ini berfungsi sebagai media penghubung antara komponen-komponen sistem informasi dengan *database* dan antara tiap-tiap komponen sistem informasi.[16]

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

[16] Rusdiana dan Irfan, *op. cit* Hlm 100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber daya manusia semula terjemahan dari *"human resources"* selain itu, para ahli lainnya menyamakan sumber daya manusia dengan *"manpower"* atau tenaga kerja. Sebagian orang juga menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).[17]

Dalam rangka menunjukkan sumber kekuatan terhadap daya saing, organisasi harus memiliki sumber daya manusis yang tangguh. Sumber daya manusia tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri untuk menjalankan sebuah perusahaan, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh unuk membentuk suatu sinergi yang sempurna. Jadi peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan.

Ada dua jenis sumber daya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya bukan manusia, antara lain mesin-mesin, bahan mentah, uang, peralatan, dan lain sebagainya. Berbanding jauh dengan sumber daya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Kedua sumber daya ini tidak dapat dipisahkan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, keduanya memiliki hubungan timbal balik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang fokus pada sumber daya manusia. Manajemen SDM

[17] Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.SI."Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Kencana, 2012) hlm 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berfungsi untuk mengelola kegiatan keseluruhan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Dalam perkembangannya, manajemen SDM dirasa belum bisa melihat SDM sebagai asset perusahaan melainkan sebagai beban. Hal ini dikarenakan tingginya *turn over* tenaga kerja, rendahnya kompensasi, dan kurangnya penghargaan terhadap tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang dilakukan mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian sampai pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia tadi untuk dimanfaatkan bagi kemaslahatan hidup manusia itu sendiri.[18]

Sedangkan menururt Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu di dalamnya.[19]

Dewasa ini, akibat tuntutan profesionalisme dan produktivitas angkatan kerja yang meningkat, perusahaan harus mampu mengembangkan manajemen SDM. Usaha pengembangan manajemen SDM akan berhasil apabila perusahaan dapat menempatkan SDM yang mempunyai kemampuan, bekerja secara produktif dan efisien untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam perusahaan.

Menurut John M. Ivancevich yang dikutip pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Meldona menyatakan bahwa *Human Resource*

[18] Sondang P Siagian, *Manajemen SDM* (Jakarta:Bumi Aksara, 1992), Hlm 39-40
[19] T. Hani Handoko, " Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta:BPFE, 1996) Hlm 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satisfied yang artinya "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang efektif dari orang di tempat kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia memeriksa apa yang dapat atau harus dilakukan untuk membuat orang bekerja lebih produktif dan puas".[20]

Manajemen SDM dapat dilihat sebagai sistem dan proses, yang menggambarkan dinamika dan keteraturan organisasi perusahaan. Adapun unsur – unsur yang terkandung di dalam sistem manajemen SDM antara lain :

1) Masukan berupa tantangan dari dalam dan luar perusahaan yang mempengaruhi individu dalam organisasi.
2) Proses transformasi yang meliputi kegiatan manajemen SDM dan rekrutmen.
3) Keluaran berupa tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi.[21]

Maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berfungsi untuk memanfaatkan masukan-masukan berupa tantangan dari internal organisasi dan pengaruh lingkungan eksternal, dalam proses transformasi

[20] Meldona, " Manajemen Sumber Daya Manusia" (Malang:UIN-Malang-Press, 2009) Hlm 20
[21] Ronald Nangoi " Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia" (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 1994) Hlm 124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kerja yang efisien dan produktif, sehingga menjamin tercapainya sasaran organisasi dan kelangsungan organisasi perusahaan.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga komponen di dalam manajemen sumber daya manusia yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan yang besarnya pendapatanya tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan merupakan aset suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka (karyawan) aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam penetapan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (tenaga dan pikiran) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan serta berhak memperoleh kompensasi yang sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi dua yakni karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a) Karyawan Operasional adalah setiap orang yang secara langsung mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Karyawan Manajerial adalah setiap orang yang berhak memberikan perintah kepada bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah. Mereka juga mengontrol kinerja bawahannya dan berhak member evaluasi terhadap perkerjaan bawahannya. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf:

(1) Manajer Lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini *(line authority)*, berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasikan tujuan perusahaan.

(2) Manajer Staf adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang staf *(staff authority)* yang berhak memberikan saran dan pelayanan untuk penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

3) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan . Kepemimpinan adalah gaya pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau berkerja sama dan bekerja secara efektif. Asas-asas kepemimpinan adalah tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.[22]

c. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

[22] Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan, " Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta:Bumi Aksara,2000 , Hlm 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kegiatan memeperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bentuk struktur atau bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Kegiatan dalam memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan agar melaksanakan tugas dengan baik. Adapun pengadaaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terjadi penyimpangan, maka diadakan tindakan perbaikan. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, yang sesuai dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan karyawan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Selanjutnya, pengembangan merupakan proses terencana untuk memperbaiki perusahaan dengan mengembangkan sistem, struktur, memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa atau bisa disebut *reward.* Hal ini diberikan atas kinerja karyawan yang berkontribusi terhadap perusahaan. *Reward* dapat menjadi kombinasi dari beberapa hal yaitu bayaran atau gaji berupa uang, kemudian keuntungan lain reward tambahan, selain dari gaji pokok berupa finansial, dan yang terakhir reward berupa non finansial. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7) Pengintegrasian

Kegiatan mempersatukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau bisa disebut meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan bersedia bekerja hingga batas waktu pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi SDM yang penting, demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian bisa disebut dengan pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab-sebab lainnya. [23]

Adapun fungsi operatif manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi enam fungsi antara lain sebagai berikut : [24]

1) Pengadaan tenaga kerja mencakup :

   a) Perencanaan sumber daya manusia
   b) Analisa jabatan
   c) Penarikan karyawan
   d) Penempatan kerja
   e) Orientasi kerja

2) Pengembangan tenaga kerja mencakup :

   a) Pendidikan dan pelatihan
   b) Pengembangan karir
   c) Penilaian prestasi kerja

[23] Edy Sutrisno, *op. cit* hlm 9-11
[24] Dr.Hj. Iriani Ismail, Dra. MM. "Manajemen Sumber Daya Manusia" . Malang:Universitas Brawijaya Press, 2010, hlm 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Pemberian balas jasa mencakup :

   a) Balas jasa langsung berupa gaji/upah dan pemberian insentif
   b) Balas jasa tak langsung berupa keuntungan (*profit*) dan pelayanan / kesejahteraan (*services*)

4) Integrasi mencakup :

   a) Kebutuhan karyawan
   b) Motivasi kerja
   c) Kepuasan kerja
   d) Disiplin kerja
   e) Partisipasi kerja

5) Pemeliharaan kerja mencakup :

   a) Komunikasi kerja
   b) Kesehatan dan keselamatan kerja
   c) Pengendalian konflik kerja
   d) Konseling kerja

6) Pemisahan tenaga kerja mencakup

   a) Pemberhentian karyawan

Namun, ada empat kegiatan utama dalam menjalankan fungsi sumber daya manusia yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Perekrutan dan Penerimaan (*Recruiting and Hiring*).

Sumber daya manusia bertugas mencari, mengadakan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan di perusahaan yang disebut dengan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar memberikan lamaran-lamarannya yang kemudian akan diseleksi dan dipilih dengan prosedur yang telah ditentukan. Penerimaan karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diinginkan perusahaan.\

2) Pendidikan dan Pelatihan.

Selama periode kepegawaian seseorang, sumber daya manusia dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan.

3) Manajemen Data.

Sumber daya manusia menyimpan *database* yang berhubungan dengan data karyawan dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai.

4) Penghentian dan Admistrasi Tunjangan.

Selama seseorang diperkerjakan oleh perusahaan mereka menerima paket tunjangan berupa rumah sakit, asuransi, dokter gigi. Akan tetapi, apabila karyawan berhenti bekerja, maka sumber daya manusia mengurus program

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peghentian dan mengurus program pensiun bagi mantan karyawan yang berhak.[25]

3. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM)

Sumber daya manusia merupakan sumber daya fisik yang ada di perusahaan. Departemen SDM merupakan suatu area yang fungsional. SDM melaksanakan fungsi staf di perusahaan, biasanya dikepalai oleh wakil direktur. Departemen SDM secara garis besar memiliki aktivitas-aktivitas meliputi perencanaan, penerimaan, penempatan, pengembangan, dan melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusia di perusahaan.

SDM bertanggung jawab membawa personil dari lingkungan ke dalam perusahaan. Pelaksanaannya mencakup perekrutan, pewawancaraan, dan pengujian. Hal ini juga tidak terjadi di dalam kondisi lingkungan yang statis, melainkan lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu, proses pengelolaan sumber daya manusia / SDM di perusahaan tidak pernah berhenti demi mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan waktu dan tugas-tugas yang akan diberikan.

Manajemen di suatu organisasi diharapkan memainkan peranan strategis demi keberhasilan organisasi / perusahaan secara keseluruhan. Peranan tersebut berangkat dari pandangan bahwa kelompok manajemen

[25] https://dikatara.wordpress.com/2011/11/30/sistem-informasi-sumber-daya-manusia/ di akses pada tanggal 19 juli 2016 jam 08.35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif dan pelaksanaan kegiatan operasional yang efisien. Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi dapat berguna bagi pihak manajemen, maka sudah seharusnya untuk mengetahui terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhan informasi organisasi / perusahaan, yaitu dengan mengetahui kegiatan-kegiatan untuk masing-masing tingat manajemen dan tipe keputusan yang diambilnya.

Adapun sistem yang menyediakan informasi mengenai sumber daya manusia yaitu sistem informasi sumber daya manusia (*human resource information system*). Fungsi sistem informasi sumber daya manusia antara lain, mendukung proses pengambilan keputusan, komunikasi intra perusahaan, pelatihan karyawan, pemilihan teknologi, integrasi antar departemen, dan struktur pelaporan pada perusahaan. Menurut hasil penelitian di beberapa perusahaan, menunjukkan bahwa lebih dari 90% perusahaan secara formal telah melaksanakan fungsi sistem informasi sumber daya manusia. Sehingga, suksesnya operasional sistem informasi sumber daya manusia, dapat diidentifikasi sebagai hasil dari kompetensi perusahaan dengan memenuhi tujuan strategis. [26]

Sistem informasi sumber daya manusia terdiri atas tiga komponen yaitu :

a. Komponen Masukan (input)

[26] Irra Chrisyanti Dewi. "Sistem Informasi Sumber Daya Manusia" (Jakarta:Pustakaraya, 2014) Hlm 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komponen masukan, fokus pada *database* dan pemasukan data (*data entry*). Proses pemasukan data harus melewati prosedur yang diperlukan untuk mengumpulkan data. Prosedurnya meliputi, siapa yang mengumpulkan, kapan data dikumpulkan, dan bagaimana data seharusnya diproses. Meski secara tradisional, data akan dimasukkan ke dalam sistem komputer dan tak jarang perusahaan dapat menggunakan komputer, untuk memindai data dari dokumen asli.

b. Komponen Pemeliharaan Data

Setelah data dimasukkan, fungsi pemeliharaan data fokus terhadap database yang tersedia untuk manajer, serta mengelola kualitas data yang disimpan. Fungsi ini juga dapat memperbaruhi, menambah data, dan menghilangkan data yang sudah tidak diperlukan pada database.

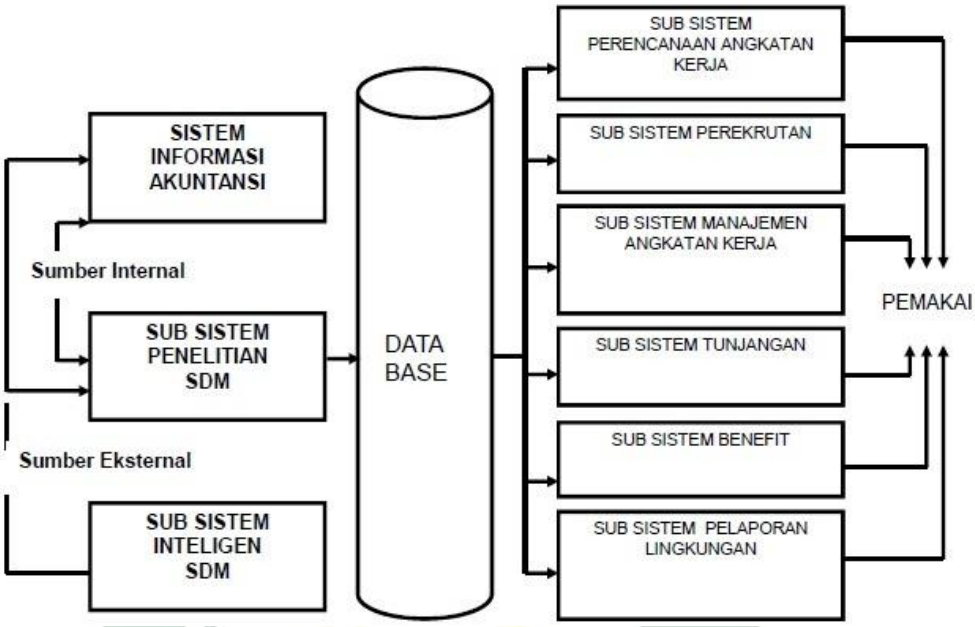
c. Komponen Keluaran (output)

Komponen keluaran mengacu pada apa yang dihasilkan oleh sistem informasi sumber daya manusia dan bagaimana cara penyajiannya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan. Hasil dari keluaran yang diberikan dapat dievaluasi menurut beberapa faktor yaitu banyaknya keputusan yang ditingkatkan dengan memiliki data yang ada, dan nilai dari masing-masing hasil keluaran, dapat dijadikan proses pengambilan keputusan.[27]

Adapun model dari sistem informasi sumber daya manusia, yaitu :

[27] *Ibid,* Hlm 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 2.2 Model SISDM

4. Sistem Informasi Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

a. Sistem Informasi Manajemen dalam Perspektif Islam

Seiring dengan kemajuan teknologi yang begitu pesat, perubahan masyarakat akan kebutuhan informasi semakin meningkat. Kajian sistem informasi manajemen dalam Islam merupakan istilah baru yang menarik untuk diperbincangkan. Dalam kajian ilmu keislaman, dikatakan merupakan sesuatu yang baru, karena terdapat sentuhan antara ilmu-ilmu Islam dengan ilmu-ilmu sosial serta teknologi modern yang mempengaruhi hubungan antara komponen di dalam Islam. Informasi dapat mempercepat atau memperlambat pengambilan keputusan dalam kajian sistem informasi manajemen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem informasi adalah sekumpulan komponen pembentuk sistem yang mempunyai keterkaitan dengan komponen-komponen lainnya yang bertujuan menghasilkan suatu informasi dalam suatu bidang tertentu. Sistem juga dapat diartikan sebagai sekolompok elemen yang independen, namun saling berkaitan sebagai satu kesatuan.[28] Seperti yang tertuang dalam firman Allah dalam Alqur'an surah Al-Anbiya ayat 30 :

أَوَلَمْ يَرَ ٱلَّذِينَ كَفَرُوٓاْ أَنَّ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ كَانَتَا رَتْقًا
فَفَتَقْنَٰهُمَاۖ وَجَعَلْنَا مِنَ ٱلْمَآءِ كُلَّ شَىْءٍ حَىٍّۖ أَفَلَا يُؤْمِنُونَ ٣٠

Artinya : *"Dan apakah orang-orang kafir tidak mengetahui bahwasanya langit dan bumi itu keduanya dahulu adalah suatu yang padu, kemudian kami pisahkan antara keduanya. Dan dari air kami jadikan segala sesuatu yang hidup. Maka mengapa mereka tiada juga beriman?"*[29]

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah pada awalnya telah menciptakan langit dan bumi adalah satu kesatuan dan saling melekat satu sama lain, kemudian dengan kekuasaanNya, Allah memisahkan di antara keduanya. Isyarat-isyarat yang bersumber dari Alquran ini, dapat dibuktikan kebenarannya oleh ilmu dan teknologi.[30] Sama halnya dengan sistem yang merupakan elemen-elemen yang saling berkaitan sebagai satu kesatuan. Artinya sebelum adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Allah telah menerapkan sistem pada saat penciptaan alam

[28] Rusdiana dan Irfan, *op. cit*. Hlm 28
[29] Alquran *Al Anbiya 30*
[30] H. Oemar Bakry *"Tafsir Rahmat"* Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1981, hlm 625

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semesta dengan menempatkan fungsi masing-masing dari elemen-elemen di dalamnya yang saling berkaitan sebagai satu kesatuan.

Keanekaragaman informasi, didasarkan pada kebutuhan pengguna informasi, sehingga alur informasi harus diklasifikasikan. Informasi berisi tentang data yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem informasi memiliki beberapa kriteria, yaitu fleksibel, efektif, efisien. Fungsi utama informasi adalah menambah pengetahuan atau mengurangi ketidakpastian pengguna informasi, menambah kemungkinan kepastian atau mengurangi berbagai macan pilihan.[31]

Dalam perspektif Islam, ada tiga sumber informasi yang digunakan oleh pengguna informasi antara lain Pertama, wahyu (Alquran dan Alhadits) atau disebut *fundamental of information* atau informasi yang dijadikan dasar / pokok, Kedua, adalah manusia. Manusia adalah sumber informasi yang terbagi menjadi dua aspek yaitu ide atau gagasan dan opini, yang dari keduanya diolah menjadi informasi. Ketiga, adalah peristiwa atau kejadian. Ketiga sumber dari informasi tersebut tersusun dalam sistem yang saling terkait. Proses terbentuknya informasi, harus diolah di dalam sistem yang baik sehingga dapat menghasilkan *output* yang akurat. Hal ini tercemin di dalam Alquran surah Al-Hujarat ayat 6 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِن جَآءَكُمۡ فَاسِقُۢ بِنَبَإٖ فَتَبَيَّنُوٓاْ أَن تُصِيبُواْ قَوۡمَۢا
بِجَهَٰلَةٖ فَتُصۡبِحُواْ عَلَىٰ مَا فَعَلۡتُمۡ نَٰدِمِينَ ٦

[31] Rusdiana dan Irfan, *op. cit.* Hlm 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu."*[32]

Ayat ini menerangkan bahwa berita-berita yang dibawa orang fasik, hendaknya dicari data-data kebenaran dan diperiksa kebenaran dari berita itu.[33] Dari kata "periksalah dengan teliti" memiliki arti setiap informasi yang diterima harus diperiksa, disaring, dan dicari kebenaran dari informasi itu, agar menjadi informasi yang akurat. Bila data menyangkut hal yang amat sangat *urgent*, maka tak ada salahnya dilakukan *check in re chek* ulang.

Maka, sistem informasi dalam islam dapat diartikan sebagai tata hubungan antara satu komponen dengan komponen yang lain, saling berkaitan dan ketergantungan dalam mewujudkan satu kesatuan atau kondisi nyata, yaitu mewujudkan kondisi kebijakan dan strategi informasi yang islami secara publik.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Seperti yang kita ketahui, bahwasanya sumber rujukan utama di dalam Islam adalah Al-Qur'an, kemudian hadits, dan disusul ijtihad para ulama. Sedangkan pandangan hidup dalam Islam didasarkan pada tiga prinsip, antara lain *tauhid* (keesaan Tuhan), *khalifah*, dan keadilan. Manusia diciptakan oleh Allah SWT , sebagai khalifah (wakil Tuhan di

[32] Alquran *Al hujarat 6*
[33] H. Oemar Bakry *"Tafsir Rahmat"* Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1981, hlm 1025

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

muka bumi) untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya. Manusia juga akan dituntut pertanggung jawaban atas amanah yang diberikan Allah di akhirat kelak. Manusia akan melaksanakan amanah yang diberikan Allah dengan sebaik-baiknya, apabila adanya pengelolaan di dalam sumber daya manusia sendiri. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus merujuk pada sumber-sumber ini. Seperti firman Allah dalam Alquran surah Al Ahzaab ayat 72 :

إِنَّا عَرَضْنَا ٱلْأَمَانَةَ عَلَى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَٱلْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن
يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا ٱلْإِنسَٰنُ ۖ إِنَّهُۥ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya : "*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia*"[34]

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa pendekatan yang dapat diimplikasikan terhadap perlakuan para karyawan yang bekerja di perusahaan. Contohnya, pendekatan manajemen, pendekatan SDM, pendekatan strategik, pendekatan *pro-active* , dan pendekatan system.

Pertama, pendekatan manajemen, pendekatan ini merupakan dari pihak SDM yang berperan untuk member pengertian bahwa kinerja dan kesejahteraan setiap karyawan adalah tanggung jawab bersama. Orientasinya adalah melayani para manajer dan karyawan melalui keahlian atau potensi sesuai bidang. Kedua, pendekatan SDM, yang pada intinya

[34] Alquran *AlAhzab 72*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan akan berkembang jika memperhatikan kebutuhan karyawan. Ketiga, pendekatan strategik, melalui pendekatan ini, manajemen SDM harus memiliki kontribusi penuh terhadap keberhasilan perusahaan. Artinya pendaya gunaan karyawan harus berjalan secara efektif.

Kemudian contoh pendeketan lainnya yakni pendekatan *pro-active.* Pendekatan ini beranggapan bahwa manajemen SDM berperan untuk meningkatkan kontribusi terhadap karyawan dan perusahaan dengan cara mengantisipasi setiap tantangan baik dari dalam maupun dari luar, sebelum terjadi. Perusahaan dan karyawan harus mampu merencanakan, membaca peluang dan situasi di masa sekarang, untuk menjawab tantangan di masa yang akan datang.

Berbeda lagi dengan pendekatan sistem, pendekatan ini melihat manajemen SDM berada dalam sistem yang lebih besar yaitu peusahaan. Oleh karena itu usaha keras dari manajemen SDM harus dievaluasi berdasarkan seberapa besar kontribusinya terhadap produktivitas perusahaan.[35]

Adapun aturan di dalam Al-Qur'an yang membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia. Namun, pembahasan ini harus ditafsirkan dari ayat-ayat yang menjelaskan bagaimana Allah SWT mengatur dan me-*manage* semua ciptaan-Nya dan juga dari keteladanan Rasulullah sebagai pemimpin (*manager*). Seorang pemimpin dapat

[35] Jusmaliani, " Pengelolaan Sumber Daya Insani", Jakarta:bumi aksara, 2011, hlm 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijadikan teladan, apabila implikasi dari kepemimpinannya berdasarkan dari kesadaran setiap tingkah laku, kemudian keputusan yang diambilnya akan selalu tertuju pada keridhoan dari Allah semata. Hal ini sangat berguna ketika seorang pemimpin diberi amanah untuk mengelola sumber daya manusia.

Perlu diingat bahwa Al-Qur'an memerintahkan untuk mencari dan mencapai prioritas. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengutamakan mencari pahala untuk akhirat ketimbang hanya mencari keuntungan kecil dan terbatas yang ada di dunia. Seperti dalam firman Allah di surah Al-Anfal ayat 67:

مَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَن يَكُونَ لَهُۥٓ أَسْرَىٰ حَتَّىٰ يُثْخِنَ فِى ٱلْأَرْضِ ۚ تُرِيدُونَ
عَرَضَ ٱلدُّنْيَا وَٱللَّهُ يُرِيدُ ٱلْءَاخِرَةَ ۗ وَٱللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٦٧﴾

Artinya : *Tidak patut, bagi seorang Nabi mempunyai tawanan sebelum ia dapat melumpuhkan musuhnya di muka bumi. Kamu menghendaki harta benda duniawiyah sedangkan Allah menghendaki (pahala) akhirat (untukmu). Dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*[36]

Pendekatan yang Islami mengatakan bahwa masing-masing manusia mempunyai tujuan hidup yaitu Allah SWT. Apa pun pekerjaan dan profesi yang dipegang oleh setiap manusia, harus selalu ingat tujuan akhir hidup ini. Jadi baik karyawan yang bekerja maupun pemimpin yang mengarahkan kerja karyawan, semua sama-sama memiliki Allah SWT

[36] Alquran *AlAnfal 67*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai tujuan akhir yang ingin mereka capai. Sehingga pada akhirnya dengan pengelolaan yang baik akan menghasilkan perusahaan yang stabil dan mampu bertahan pada setiap tantangan.[37]

Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia dapat mendatangkan manfaat bagi sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, baik itu karyawan, manajer, direktur maupun pihak lain yang terlibat di perusahaan.

[37] Jusmaliani, *op. cit* ,hlm 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id