BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Komputer

Komputer berasal dari kata Compute yang berarti menghitung. Kata compute diambil dari bahasa Inggris. Jadi arti komputer adalah alat untuk menghitung.

Komputer saat ini fungsinya bukan hanya sebagai alat hitung saja tetapi sudah menjadi alat untuk mengolah data dan membantu pekerjaan manusia menyelesaikan masalah / persoalan dengan cepat, tepat, akurat serta hemat.

Komputer dapat terus menerus bekerja karena komputer tidak mengenal lelah. Hal tersebut berbeda sekali dengan manusia yang cepat lelah. Dan bila manusia sudah lelah maka dalam melakukan pekerjaaan pun akan banyak melakukan kesalahan.

Jadi arti komputer saat ini adalah suatu alat-alat elektronik yang mempunyai fungsi sebagai pengolah data.

2.2 Pengertian Dunia Kerja

Kerja mempunyai arti sebagai bakti, karya, dan usaha. Atau arti kerja jyang lain adalah perbuatan melakukan sesuatu (*Sugiarto, 1996*).

Jadi arti dunia kerja disini adalah suatu lingkungan, kondisi / keadaan dimana di dalamnya terdapat aktivitas-aktivitas untuk melakukan suatu perbuatan guna menghasilkan produk atau jasa.

2.3 Pengertian kualitas kerja

Kualitas berarti tingkat baik buruknya suatu derajad / taraf (*Djalinus Syah,dkk, 1992*). Dari sini dapat kita ambil kesimpulan bahwa kualitas kerja adalah kemampuan, kecakapan, dan keandalan seorang karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya secara baik dan benar. Kualitas kerja seorang karyawan dapat di jadikan tolok ukur tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tangggung jawab dengan baik dan benar. Bila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik maka ia dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang handal dan berkualitas tinggi.

2.4 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pemerintah Indonesia sudah sejak lama mencanangkan program peningkatan sumber daya manusia untuk mempercepat tujuan pembangunan nasional. Tapi apa yang dimaksud sumber daya manusia itu ?

Menurut Ir. Kukuh S. Dewobroto yang dimaksud sumber daya manusia adalah sumber daya yang menyangkut manusia baik mengenai mutu maupun jumlahnya.

Jadi sumber daya manusia itu tidak hanya menyangkut mutu saja tapi juga jumlahnya. Seperti halnya negara Indonesia yang mempunyai jumlah penduduk yang banyak, hal tersebut sangatlah potensial untuk dikembangkan. Tapi jumlah yang besar tersebut tidaklah begitu berarti bila tidak dikuti dengan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, bahkan hal tersebut akan menimbulkan masalah yang besar, dan bisa menghambat kelancaran pembangunan.

Dari uraian kata demi kata diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa arti peranan komputer dalam dunia kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan sumber daya manusia secara keseluruhan adalah :

Peranan dan penggunaan aplikasi komputer sebagai alat bantu untuk menyelesaikan masalah / persoalan secara cepat, tepat, akurat dan hemat dalam dunia kerja dapat meningkatkan kualitas / mutu kerja seorang karyawan dan dapat pula meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2.5 Dampak Penggunaan Komputer

Sebelum kita membahas lebih lanjut laporan ini, ada baiknya kita mengetahui sedikit banyak tentang dampak penggunaan komputer. Komputer tidak hanya membawa dampak positif saja tapi juga membawa dampak negatif. Diantara dampak positif yang diakibatkan , yaitu :

a. Membantu manajemen dalam pengambilan keputusan.

   Pengambilan keputusan dengan bantuan komputer adalah pilihan yang sangat tepat karena komputer dapat mengemukakan hal-hal yang pasti yang sedikit sekali resiko kesalahanya.

b. Proses kerja cepat, tepat, dan akurat.

   Karena komputer yang dapat mengemukakan hal - hal yang pasti itulah maka data yang dihasilkan pun akan tepat dan akurat.

c. Menghemat waktu dan biaya

Kita dapat mengolah data dan menyimpanya dalam memori yang sewaktu - waktu dapat kita panggil kembali, selain itu proses kerja komputer sangatlah cepat.

d. Kerahasiaan terjamin

Dengan sedikit teknik kita dapat menyimpan data dengan aman tanpa khawatir orang luar mengetahuinya.

e. Menambah lapangan kerja

Dengan munculnya ilmu pengetahuan dan teknologi baru maka muncullah keahlian baru. Seperti halnya teknologi komputer, dengan adanya komputer maka telah membuka lapangan kerja baru. Mulai dari perusahaan pembuatan komputer yang dapat menyerap tenaga kerja yang banyak sampai dengan munculnya lembaga - lembaga pendidikan komputer dan kursus - kursusu komputer yang memang sangat efektif dan efisien untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dalam bidang komputer.

Jadi sistem mekanikasi / otomatisasi sebagai akibat peningkatan teknologi sebenarnya tidak selamanya mempersempit lapangan kerja dan menambah pengangguran.

f. Belajar tanpa guru.

Komputer apabila kita pelajari dengan sungguh - sungguh akan sangatlah mudah dipahami dan dimengerti sehingga kita dapat belajar tanpa guru pembimbing. Apalagi sekarang banyak muncul buku - buku panduan untuk belajar komputer secara mandiri.

Dampak negatif antara lain adalah :

Adanya sistem mekanikasi / otomatisasi yaitu mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan mesin. Sistem ini mengakibatkan angka pengangguran bertambah tinggi.

2.6 Manusia Sebagai Pengolah data / Informasi.

Manusia merupakan sumber daya atau asset yang paling penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Karya, bakat, dan kreativitas yang dimiliki manusia sangat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Karena betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa hadirnya aspek manusia maka sulit kiranya tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia disebut juga dengan kekayaan perusahaan yang paling utama. Karena dengan eksistensi karyawanlah yang menjadikan sumber daya lainnya bergerak.

Sumber daya manusia bila diibaratkan suatu program komputer, merupakan masukan (input) yang bersama dengan unsur lainnya seperi bahan, modal, mesin, dan teknologi lainnya diubah melalui proses manajemen berupa perencanaan, pengorganisasiaan, pengarahan, daan pengendalian yang akan menghasilkan suatu keluaran (output) berupa barang atau jasa. Ini berarti antara sumber daya manusia dengan sumber daya non manusia saling membutuhkan dan saling mengisi.

Manusia berfungsi sebagai penggerak, pelaku, dan pengolah data / informasi. Manusia harus bergerak dengan aktif, cepat dan pasti untuk mengolah data / informasi guna menghasilkan keluaran (output) sesuai dengan yang dibutuhkan.

Keluaran (output) yang dihasilkan sangat tergantung dari kemampuan manusia untuk mengolah data / informasi yang ada. Jika sumber daya manusia tersebut berkualitas tinggi maka output yang dihasilkan pun akan maksimal.

2.7 Sistem manusia / mesin berdasarkan komputer

Pada dasarnya orang dapat mengolah data tanpa bantuan komputer. Tapi karena kemampuan komputer yang dapat mengolah data secara cepat, tepat, akurat dan hemat maka orang lebih memilih menggunakan bantuan komputer.

Persoalanya bukan dipakai atau tidaknya komputer dalam pengolahan data, tetapi sejauh mana berbagai proses akan dikomputerisasikan. Konsep sistem manusia / mesin menyiratkan bahwa sebagain tugas sebaiknya dilaksanakan manusia dan tugas lainnya lebih baik dilakukan oleh mesin.

Jika pengolahan data berdasarkan komputer, maka para pengguna komputer harus mempunyai pengetahuan yang cukup megenai komputer dan penggunaanya dalam pen0golahan data. Bila kemampuan dan pengetahuan pengguna komputer terbatas, maka komputer yang berteknologi tinggi pun akan menjadi kurang berarti karena tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Jadi konsep manusia / mesin berarti bahwa pengguna komputer harus memahami kemampuan manusia sebagai pengolah data / informasi.

2.8 Sistem Terpadu data Base

Sistem terpadu adalah sistem informasi dimana ada integrasi (penyatuan) antara data dan pengolahan. Integrasi data dicapai melalui data base. Pada sebuah sistem pengolahan data / informasi, dbase terdiri dari semua data yang dapat dijangkau oleh sistem.

Jadi dalam pengolahan data / informasi, pengguna komputer harus menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh komputer, terutama bahasa komputer yang dipakai pada sistem data base.

2.9 Komputer Sebagai Alat Bantu Penyelesaian Masalah

Generasi komputer muncul sekitar tahun 1953 s/d 1958. Itupun masih terbatas pada penggunaan perangkat keras yang merupakan tabung elektronik. seiring dengan perjalana waktu maka perkembangan komputer semakin pesat dan canggih.

Penggunaan komputer tidak selamanya menghemat biaya , jika data yang kita miliki rusak maka untuk memperbaikinya pun tidaklah sedikit biaya yang harus kita keluarkan. Tapi semua itu tidaklah begitu berarti jika mengingat manfaat yang dihasilkan. Apalagi di jaman sekarang ini dimana arus informasi mengalir begitu derasnya yang menuntut kita untuk terus mengikutinya . Dan siapa yang lebih menguasai informasi maka dialah yang berhasil.

2.10 Peningkatan kualitas kerja dan sumber daya manusia

a. Pengertian pelatihan dan pengembangan.

Secara teorotis istilah pelatihan (training) mempunyai pengertian yang berbeda dengan pengembangan (development). Definisi pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan teknis operasional secara sisitematis.

b. Sasaran pengembangan dan pelatihan.

Sasaran pelatihan dan pengembangan ini ditujukan bagi karyawan operasional maupun karyawan manajerial.

1. Pelatihan karyawan operasional.

   Pada dasarnya pelatihan karyawan operasional bertujuan untuk :

   - meningkatkan produktivitas
   - meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja
   - mengurangi kecelakaan
   - mengurangi aus mesin, dan lain-lain

   Nilai-nilai diatas menunjukkan betapa pentingnya peranan pelatihan bagi organisasi. Akhir-akhir ini sistem mekanikasi / otomatisasi dan teknologi lebih mengintensifkan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam usahanya untuk menjamin kelangsungan hidup karyawan maupun organisasi.

2. Pengembangan karyawan manajerial.

   Penanganan pengembangan tenaga manajerial yaitu penanganan yang dilakukan terhadap orang-orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap orang-orang lain, dan ini sangat berbeda dengan pelatihan karyawan operasional. Semua itu disebabkan oleh karakter / kepribadian untuk setiap manajer berbeda.

   Diantara karakter / kepribadian yang utama dari seorang manager adalah pengetahuan yang luas, kemampuan mengambil keputusan, kepekaan sosial, kepercayaan diri, dan stabilitas emosional.

   Kemampuan mengambil keputusan terdiri atas faktor-faktor kepribadian seperti kemampuan analisis, kemampuan konsepsional

logis, kreativitas, intuisi pertimbangan, dan keterbukaan serta keberanian mengambil keputusan.

Bakat-bakat manajerial sangatlah penting bagi keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Manager merupakan penyambung komunilkasi dan hubungan antara berbagai komponen - komponen organisasi yang terpisah untuk pengambilan tindakan terkoordinasi.

Para karyawan operasional atau non manajerial yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan operatif untuk mencapai tujuan organisasi tak kalah penting fungsinya dengan karyawan manajerial. Namun tanpa ikatan-ikatan mereka tidak akan bisa berjalan beriringan.

Jadi pengembangan yang baik adalah pengembangan eksekutif yang memadukan suatu kombinasi antara pegalaman, pelatihan, dan pendidikan. Hal yang perlu diperhatikan bagi karyawan manajerial adalah pengembangan sikap dan perilaku menghargai dan menghormati hasil karya dan hasil kerja orang lain sehingga dalam menjalankan kehidupan organisasi sehari-hari tidak terjadi kesenjangan hubungan antara karyawaan manajerial dengan karyawan operasional.

Karena dengan adanya penghargaan akan dapat memotivasi semangat kerja, menumbuhkan kreativitas dan percaya diri seorang karyawan operasional.

Dan sebagai konsekwensinya seorang karyawan operasional harus benar-benar dengan sungguh-sungguh menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar.

c. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan.

Program-program pelatihan hendaknya merupakan respon (tanggapan) terhadap suatu kebutuhan dan bukan sekedar merupakan suatu reaksi terhadap suatu masalah semata-mata. Program pelatihan dan pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan berdasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan / organisasi pada saat itu dan dimasa yang akan datang.

Melaksanakan pelatihan daan pengembangan memerlukan biaya yang tidak sedikit, tapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan / pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan. Progran pengembangan dilakukan bagi karyawan yang baru maupun karyawan yang lama melalui program pelatihan dan pendidikan.

Karyawan yang sudah mendapatkan / melaksanakan program pengembangan akan tampil dengan percaya diri yang tinggi. Ini akan sangat berbeda dengan karyawaan yang tidak mendapatkan pengembangan dan pelatihan. Mereka cenderung lamban dalam bekerja sehingga waktu dan biaya yang dibutuhkan pun semakin banyak, selain itu beban kerja yang dirasakan semakin berat.

d. Tujuan Pengembangan.

Pada umumnya program pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan bertujuan untuk :

1. Produktivitas kerja.

   Produktivitas meningkat, kualitas dan kuantitas produk baik, karena tecnikal skill, human skill, dan managerial skill makin baik.

2. Efisiensi.

   Pengembangan bertujuan untuk efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, mengurangi aus mesin/alat-alat, pemborosan berkurang, sehingga daya saing organisasi semakin besar.

3. Kerusakan.

   Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena karyawan semakin trampil dan ahli dalam bidangnya.

4. Mengurangi resiko kecelakaan.

5. Pelayanan.

   Pelayananan terhadap konsumen semakin baik karena produk yang dihasilkan pun baik.

6. Moral kerja.

   Moral kerja karyawan semakin tinggi karena keahlian dan ketrampilan sesuai pekerjaan, sehingga antusias dan / bersemangat untuk meyeleseikan pekerjaannya.

7. Karier.

Dengan diadakannya pelatihan dan pendidikan maka terbuka kemungkinan dan kesempatan untuk mengembangkan kariernya.

8. Konseptual.

   Pelatihan dan pengembangan untuk pemimpin guna menambah profesionalisme.

9. Kepemimpinan.

10. Balas Jasa.

    Dengan pengembangan dan pelatihan karier seorang karyawan akan cepat meningktat, seiring dengan itu kompensasi / balas jasa yang diperolehpun semakin meningkat.

11. Konsumen.

    Untuk perusahaan yang menghasilkan produk / jasa maka ia dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan para konsumenya.

Jadi pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan / organisasi, karyawan, masyarakat dan pemerintah.

Demikian juga pengembangan sumber daya manusia dengan mempelajari komputer sampai dengan menggunakan komputer maka pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawanpun meningkat.

2.11 Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan.

Terdapat empat kategori dasar dari pelatihan dan pengembangan yang dapat dievaluasi, yaitu :

1. Reaksi.

Evaluasi reaksi peserta terhadap program pelatihan dan pengembangan. Apakah mereka antusias dengan program itu ? Senangkah mereka dengan program itu ? Dan apakah manfaat program tersebut menurut mereka.

2. Proses Belajar.

   Peserta dapat diuji dengan tes langsung untuk menentukan apakah mereka benar-benar telah mempelajarinya, memahami dan menguasai prinsip-prinsip ketrampilan dan fakta-fakta yang telah dipelajari selama melaksanakan program pelatihan dan pengembangan.

3. Perilaku.

   Apakah terdapat perubahan perilaku para peserta dalam pekerjaannya, sebagai akibat telah mendapatkan program pelatihan dan pengembangan.

4. Hasil.

   Terakhir yang paling penting adalah hasil akhir yaitu apakah hasil akhir atau tujuan utama pengembangan tersebut dapat dicapai. Sudah barang tentu pengembangan karyawan akan membawa perubahan positip yang sangat berarti. Tapi sejauh mana hasil yang dicapai membawa perubahan bagi karyawan perusahaan / organisasi. Tidak tercapinya tujuan pengembangan secara menyeluruh atau kegagalan program pelatihan bukanlah cara yang tepat bagi pemecahan masalah.