

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Pengertian lain dari Gomes (1995) menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pegawai merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja Pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi

terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan (Arfah dan Anshory, 2005).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi partai politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945. Selain itu juga perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip sistem merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Dan dibawah ini adalah gambaran jumlah PNS di Kabupaten Demak yang memiliki kompetensi Teknologi Informasi :

Tabel 1.1

Jumlah PNS Kabupaten Demak dengan kompetensi Teknologi Informasi

Total PNS	PNS Admin/User Aplikasi Kepegawaian (Berkompetensi TI)	Persentase (%)
6997	1474	21

Sumber : BKPP Kabupaten Demak, 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat ketimpangan yang cukup tinggi antara kebutuhan kompetensi aplikasi dengan kompetensi pegawai yang ada. Kondisi ini menuntut adanya pengembangan kompetensi PNS mengingat tuntutan lingkungan strategis, seperti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi, peningkatan daya saing bangsa, serta harapan masyarakat terhadap kinerja pemerintah pusat dan daerah yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dan dinamika masyarakat.

Disisi lain, kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja PNS. Wibowo (2012), mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang pantas dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja PNS. Jika kompensasi yang diterima Pegawai Negeri Sipil tidak sesuai yang diharapkan, maka akan dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun serta berakibat terhadap penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu pemberian kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Demak yaitu dengan memberikan Tunjangan Kinerja (tambahan penghasilan pegawai) bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Bupati Demak Nomor 02 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak. Selain itu pemerintah juga sudah berupaya untuk memberikan kompensasi atau gaji yang layak seperti kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, pemberian gaji ke 13, serta gaji ke 14. Dibawah ini adalah gambaran perhitungan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil :

Tabel 1.2
Perhitungan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai

No	Kelas Jabatan	Perhitungan nominal mengacu Kepmendagri	Estimasi Kemampuan Daerah	Persentase (%)
1	Kelas 15 (Tertinggi)	Rp. 35.610.824	Rp. 23.147.036	65%
2	Kelas 1 (Terendah)	Rp. 1.101.523	Rp. 991.371	90%

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Demak

Perhitungan diatas berdasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061 – 5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah. Dari tabel diatas terlihat bahwa dari perhitungan nominal yang ada jika dibandingkan dengan estimasi kemampuan daerah maka terdapat ketimpangan.

Teknologi Informasi (TI), atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Information Technology (IT)*. Menurut situs Wikipedia, teknologi informasi adalah istilah umum untuk teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi. Teknologi informasi menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Teknologi informasi yang berkembang saat ini seperti teknologi video, bioinformatika, *cloud computing*, sistem informasi global, skala besar basis pengetahuan, dan masih banyak lagi. Oleh karenanya, pada masa sekarang ini suatu organisasi baik itu perusahaan maupun pendidikan telah terbiasa memproses data secara elektronik komputer sehingga elektronik komputer merupakan alat bantu yang mutlak diperlukan.

Rakhmansyah dan Susilo (2014) mengemukakan bagaimana mungkin sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer. Penerapan sistem informasi manajemen menjadi kebutuhan dasar bagi organisasi dan dapat menjadi keunggulan kompetitif, sehingga mendapat prioritas yang tinggi. Semua perkembangan ini dapat terealisasi dengan baik jika didukung dengan sumber daya manusia yang tepat. Semakin lama semakin banyak tenaga terlatih yang dapat menggunakan perangkat teknologi informasi secara efektif. Jika dikaitkan dengan unsur teknologi informasi yang ada di Pemerintah Kabupaten Demak, permasalahan yang paling dominan yang dialami pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak adalah fasilitas penunjang kinerja berbasis teknologi informasi belum dimaksimalkan oleh pegawai dalam kegiatan pengelolaan keuangan serta belum terintegrasinya beberapa aplikasi yang dipakai

sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan data yang sama. Teknologi informasi yang semakin canggih menuntut para pegawai untuk meningkatkan kompetensinya di bidang teknologi informasi agar dapat meningkatkan kinerja.

Sebagai pegawai dengan tingkat keahlian khusus, maka kompetensi menjadi hal utama yang harus dimiliki oleh pegawai. Dengan kompetensi yang baik, maka kinerja yang dilaksanakan juga akan baik. Juga sebaliknya, apabila pegawai tidak berkompentensi pada bidang yang ia dalami, maka kinerja akan rendah. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 yang berbunyi, “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiyatno (2009) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Kravetz (2004), kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang Pegawai mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak menterjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian tidak berguna. Jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan.

Definisi mengenai kompetensi tersebut, apabila dikaitkan dengan unsur kompetensi para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak adalah terkait pengetahuan tentang teknis pelayanan, dalam hal ini kurangnya pengetahuan pegawai terhadap perkembangan teknologi informasi yang seharusnya menjadi tolak ukur dalam mewujudkan kompetensinya, serta masih ada beberapa pegawai yang belum mampu mengoperasikan sitem komputer dengan standar akuntansi yang ditetapkan pemerintah.

Selain teknologi informasi dan kompetensi, hal lain yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan oleh para pegawai yang selain terdiri dari upah/gaji, dapat pula berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan kendaraan, tunjangan pakaian keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang. Adapun Panggabean (2002) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada Pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja pegawai akan baik apabila pegawai merasa kebutuhan yang didapatkan dari balas jasa setelah bekerja di organisasi tersebut dirasakan sudah baik dan memadai. Tetapi berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu masih adanya pegawai yang mengeluh karena tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dampaknya adalah mencari penghasilan sampingan yang akan merusak kinerja karena konsentrasi terpecah. Oleh karena itu diperlukan adanya kebijakan

Pemerintahan Kabupaten Demak supaya permasalahan tersebut dapat terselesaikan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya adalah:

- a. Belum semua pegawai mempunyai kompetensi di bidang teknologi informasi.
- b. Kompensasi belum dapat dibayarkan secara penuh.
- c. Kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan masalah-masalah yang dapat diidentifikasi, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak melalui kepuasan kerja.

Masalah umum yang dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi teknologi informasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak melalui kepuasan kerja?

Mengacu beberapa kelemahan yang muncul dalam identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak?
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak?

- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak?
- e. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.
- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.
- d. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.
- e. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat teoretis

Diharapkan penelitian dapat mendukung teori atau hasil penelitian-penelitian sebelumnya terkait pembahasan kinerja pegawai terutama yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi teknologi informasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknologi informasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyusun standar prosedur yang baik. Manfaat lainnya adalah dapat memberikan gambaran bagi instansi dalam membuat rencana dan strategi yang baik dan terarah untuk mengelola instansi dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.