

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga jika memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga di lingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria, jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nawawi (2011). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membawa manfaat bagi organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu adanya sumber daya manusia, karena merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi

berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Kantor Kecamatan Oebobo merupakan salah satu instansi pemerintah yang diharapkan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Oebobo dituntut untuk tetap berbenah dengan konsisten dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, yaitu agar terjadi perubahan dan kemajuan dalam era globalisasi saat ini. Kantor kecamatan memiliki seorang pemimpin yang disebut camat. Kepala kecamatan harus memiliki keterampilan yang lebih cocok sehingga dapat memimpin perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan suatu organisasi kecamatann tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu termasuk faktor kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerjanya

Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik akan meningkatkan hasil kerjanya. Keberhasilan kinerja organisasi diukur dengan peningkatan kinerja instansi tersebut. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya instansi untuk meningkatkan organisasinya.

Kompetensi sumber daya manusia adalah “kemampuan seseorang suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, Hullah (2012: 11). Kompetensi sumber daya manusia harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*). Sumber daya manusia mencakup: pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan. Hal ini berarti semakin bagus kualitas kompetensi sumber daya manusia, maka semakin bagus pula kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan.

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pemanfaatan teknologi. Kemampuan atau keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer yang juga masih rendah dari 33 orang pegawai hanya sebanyak 9 orang saja yang bisa mengoperasikan komputer dengan baik, sehingga pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Padahal semua pegawai dituntut untuk dapat mengoperasikan komputer dengan baik, karena sebagian besar pekerjaan pegawai berkaitan dengan mengoperasikan komputer.

Teknologi yaitu suatu teknologi yang mempunyai fungsi dalam mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau berkualitas. Ada berbagai kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yaitu masih kurangnya SDM dan ketersediaan komputer yang masih kurang. Salah satu teknologi yang dapat membantu dalam pengelolaan data di dalam lingkungan organisasi adalah dengan teknologi komputer. Teknologi komputer yang biasa digunakan yaitu perangkat lunak (*Software*) dan perangkat keras (*hardware*).

Suparman (2014: 3) pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya: (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2016 salah satu tugas kantor Camat adalah mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan atau program pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah ditingkat kecamatan, seperti melaksanakan atau menerima jasa pelayanan masyarakat atau publik, mengkoordinasi upaya penyelenggaraan masyarakat desa dan sebagainya, sehingga kantor Kecamatan Oebobo sangat bergantung pada kinerja dari pegawainya. Dalam menjalankan kegiatannya setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Adapun pencapaian kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Oebobo dapat dilihat dari data Pencapaian Kinerja Pegawai Kecamatan Oebobo pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1**Data Pencapaian Kinerja Pegawai Kecamatan Oebobo**

Minggu	Kegiatan	Penanggung Jawab Kegiatan	Sudah dilakukan atau belum
I-IV	1. Pembentukan pokja sampah di RT.RW dan sekolah	Kasie Pemerintahan	Belum
I-IV IV I-IV I-IV III	1. Pengisian galeri sampah 2. Senam kesegaran jasmani 3. Penambahan TPS pada beberapa titik rawan sampah 4. Lomba Bayi BALITA SEHAT 5. Lomba menu 3B	Sie Kesehatan	Belum
I-IV	1. Kebun percontohan	Sie Trantib dan Sie PMK	Belum
I-IV I-IV	1. Pembuatan pupuk berlabel pemerintahan 2. Pembuatan kebun contoh masyarakat miskin	Sie Kesehatan, Pembangunan, Trantib, PMK	Belum
I-IV	1. Studi Banding	Sekretaris Camat	Belum
I-IV I-IV	1. Sosialisasi tentang bahaya penyakit HIV/IMS 2. Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan GOPTKI Oebobo	Kasie Kesehatan	Belum
I-IV	1. Pengembangan dan pembentukan komunitas pecinta lingkungan di kelurahan dan kecamatan	Sie Kesehatan dan Sie Pembangunan	Belum
I-IV	2. Monitoring evaluasi kegiatan forum anak, gugus tugas, GOPTKI, ramah anak	Sie Pendidikan, Keseshatan, PMK	Belum
I-IV	1. Lomba posyandu antar kelurahan	Sie PMK (PKK), Sie Kesehatan	Belum
I-IV	1. Pembentukan dan penin gkatan peran forum komunitas pecinta lingkungan	Sie PMK	Belum
I-IV	1. Kegiatan Oebobo Games III	Panitia	Belum

Sumber data : Kecamatan Oebobo 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data pencapaian kinerja pegawai di kantor Kecamatan Oebobo yang belum dilakukan secara optimal. Kegiatan tersebut menyebabkan kinerja pegawai kinerja kurang baik. Untuk

itu perusahaan atau organisasi harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

Berdasarkan hasil dari pengamatan atau observasi awal yang dilakukan penulis dengan melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Trantib dan Kepala Seksi Pelayanan Umum pada tanggal 18 maret 2022 dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan dan kekurangan yakni dalam kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi, selain itu juga terlihat dari struktur pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Oebobo yang masih memiliki jenjang pendidikan SMA/K, sehingga pihak kantor Kecamatan Oebobo harus memperbaiki kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai dikantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang.

Tingkat pendidikan dan terbatasnya sarana yang dimiliki tentu saja pegawai kecamatan belum semuanya mampu menggunakan teknologi dengan lancar, hal ini tentu akan menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan. Penggunaan teknologi wajib bagi kecamatan, karena pelaporan harus dilakukan secara *online*. Pemanfaatan teknologi tersebut mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat, Sapartiningsih & Kristianto (2018:213).

Oebobo adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Kupang. Namun pada kenyataannya masih ditemukan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, dimana dalam memberikan pelayanan masih ada pegawai

yang tidak menggunakan komputer, sehingga lebih memerlukan waktu dibandingkan menggunakan komputer. Beranjak dari fenomena tersebut, berdasarkan hasil pra penelitian pengadaan komputer yang dimanfaatkan untuk menunjang pelayanan belum cukup memadai. Terdapat 2 unit komputer yang di peruntukan untuk melakukan pekerjaan. Sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kecamatan juga harus ditunjang dengan kemampuan pegawai. Sarana dan prasarana tersebut berupa komputer. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di kantor tersebut juga mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kurangnya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, seringkali menunda-nunda waktu sehingga tugas yang diberikan sering tidak selesai tepat waktu. Keluar masuknya pegawai pada jam dinas dari kantor tanpa adanya alasan yang jelas juga seering terjadi, hal ini lebih banyak dikarenakan pegawai lebih mementingkan urusan pribadi mereka. Namun dengan fasilitas yang ada kemampuan pegawai dalam menggunakannya masih kurang memadai.

Berdasarkan hasil pra penelitian di Kantor Kecamatan Oebobo menyatakan bahwa kemampuan petugas/pegawai dalam menggunakan fasilitas tersebut masih kurang. Tidak semua pegawai di kantor Kecamatan bisa mengoperasikan komputer, hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo telah berlanjut usia, sehingga sering terjadi pelimpahan tugas kepada bagian lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan menumpuk, sehingga dapat mengganggu sisten pelayanan di setiap bagian kantor Kecamatan.. Hal ini yang selanjutnya memberikan dampak semakin tidak efektif dan tidak efisiennya penyelesaian pekerjaan.

Permasalahan kompetensi juga terletak pada ketidakmampuan pegawai mempertahankan budaya kerja. Hal tersebut terlihat dari sikap pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan misalnya keluar masuk kantor pada jam-jam kantor untuk urusan pribadi tanpa adanya ijin dari kantor maupun pimpinan, serta keterlambatan pegawai masuk kantor menyebabkan keterlambatan baik dalam penyelesaian pekerjaan maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat yang datang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum mampu mengontrol diri untuk mempertahankan budaya kantor demi terjaganya kualitas kinerja.

Berdasarkan keterangan Kepala Seksi Pelayanan Umum mengenai pekerjaan, keahlian dan keterampilan pegawai, beliau mengatakan bahwa belum semua pegawai yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering seperti penyesalan pekerjaan yang tidak tepat waktu atau sering tertunda dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan, misalnya pekerjaan yang harusnya selesai pada akhir tahun pekerjaan tersebut tidak selesai. Selain itu pegawai juga belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda-nunda kepentingan masyarakat yang datang ke kantor Camat dengan berbagai keperluan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Selain fenomena penelitian ini juga dilakukan karena masih ada

perbedaan, hal ini dijelaskan oleh:

Fadhil (2016) hasil penelitian mengemukakan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Lestari (2021) mengemukakan variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

Tarjo (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2015) pemanfaatan teknologi informasi negatif berpengaruh terhadap nilai informasi pelaporan keuangan entitas akuntansi.

Berdasarkan latar belakang fenomena di lapangan dan *research gap* yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian lebih lanjut di kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Oebobo Kota Kupang?

2. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik.

2. Bagi Dunia Akademis

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.