

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ukuran kinerja pegawai menitikberatkan pada aspek kuantitas, kualitas, kecepatan penyelesaian hasil pekerjaan, dan biaya. Indikator kinerja tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN dalam melaksanakan tugas pemerintahan menyangkut tata kelola kepegawaian. Pelaksanaan tugas pemerintahan dalam hal tata kelola kepegawaian berorientasi pada pelayanan dan tata kelola sumber daya manusia ASN itu sendiri, seperti pelayanan kenaikan pangkat, pensiun, mutasi jabatan, penghargaan, kesejahteraan dan sebagainya sesuai kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah di tingkat pusat maupun daerah. Baik buruknya kinerja pelayanan kepegawaian akan membawa dampak secara langsung terhadap pelayanan kepada publik. Hal ini terjadi karena jenjang karir, kepangkatan, dan mutasi kepegawaian ASN berimplikasi terhadap besaran penghasilan yang akan diterima sesuai dengan pelaksanaan tugas masing – masing ASN.

Kinerja didefinisikan sebagai bentuk keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai kriteria keberhasilan dalam perjanjian kinerja yang disepakati oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kinerja yang ditunjukkan seorang pegawai juga berarti pencapaian target kerja yang

diperjanjikan kepadanya (Silaen, dkk, 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, antara lain kompetensi, rancangan pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, pengalaman, lingkungan, sumber daya, kepemimpinan, dan sistem informasi (Kasmir dalam Juniarti, dkk., 2021). Adapun faktor yang memengaruhi kinerja tersebut berkaitan erat dengan aspek karyawan dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan. Aspek yang berkaitan dengan karyawan, antara lain kecerdasan, kecakapan khusus, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian. Sedangkan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, antara lain kedudukan, pangkat, penghasilan/jaminan finansial, dan lingkungan tempat bekerja. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dimana kompetensi pegawai yang tinggi sesuai dengan bidang tugasnya, maka kinerjanya akan maksimal (Bhukari dan Sjahril, 2019).

Rahadi, dkk. (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai menyangkut pekerjaannya. Kurnia dan Andi (2022) menegaskan dalam penelitiannya tentang bagaimana kinerja dipengaruhi oleh kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana kesimpulan – kesimpulan penelitian terdahulu, Fauzi (2019) mengungkapkan kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi. Adapun aspek – aspek kompetensi dapat diklasifikasi menjadi tiga bagian, yaitu (1) Kompetensi perilaku yang menyangkut ekspresi keterampilan yang lebih halus di dalam diri seorang karyawan; (2) Kompetensi Teknis, yaitu berkaitan dengan teknis penyelesaian pekerjaan, seperti penguasaan teknologi informasi, pemahaman ketentuan atau peraturan, maupun keterampilan teknis

lainnya; dan (3) Kompetensi Kepemimpinan yang menggambarkan ekspresi kualitas kepemimpinan yang baik dan perilaku yang terukur. Khaeruman, dkk. (2021) mengemukakan bahwa lingkungan di mana pegawai itu bekerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kondisi tempat kerja yang harmonis dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai, di mana lingkungan kerja dikualifikasi menjadi lingkungan kerja secara fisik dan non fisik.

Farida dan Hartono (2016) mengemukakan lingkungan kerja non fisik sebagai sikap ramah yang ditunjukkan pegawai, tidak acuh tak acuh ketika ada perbedaan ide, dan sebagainya. Kondisi ini akan membentuk pemikiran dan tindakan karyawan yang berkualitas guna menghasilkan kinerja maksimal. Prihastoto dan Adi (2019) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa kinerja dipengaruhi dengan signifikan oleh lingkungan kerja non fisik. Hal ini terjadi akibat adanya hubungan harmonis, baik menyangkut pekerjaan maupun di luar pekerjaan, serta mengedepankan silaturahmi dalam penyelesaian tugas maupun permasalahan yang ditemukan. Supriadi dan Anitra (2020) juga mengemukakan hal yang sama, dimana pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan non fisik. Marnis (2008) mengemukakan suatu faktor yang menjadi salah satu memengaruhi kinerja, yaitu faktor sumber daya penunjang pekerjaan individu, seperti penggunaan sistem informasi guna menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang bermuara pada peningkatan kinerja.

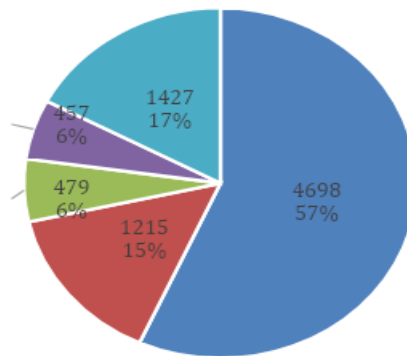
Sistem informasi merupakan suatu sistem yang menjembatani transaksional yang bersifat harian dan manajerial, pendukung operasional organisasi, termasuk juga menyediakan laporan yang diperlukan oleh berbagai pihak (Hutahaean, 2014).

Di samping itu, ini juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan kesalahan administratif, mengoptimalkan pengambilan keputusan, meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, serta mengelola informasi secara lebih efektif. Sistem Informasi memainkan peranan penting guna mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi di era digital. Erpurini (2019) menyatakan kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sistem informasi. Deni, dkk. (2020) juga menyimpulkan analisis penelitiannya bahwa sistem informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik dan mudah sistem informasi kepegawaian yang dipergunakan akan meningkatkan kinerja individu pegawai. Berbagai faktor telah dikemukakan memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya guna memberikan pelayanan sebaik – baiknya. Kinerja pegawai dimaksudkan dalam bentuk pelayanan Pengelola Kepegawaian kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng. Pelayanan kepegawaian yang baik merupakan manifestasi komitmen terhadap peningkatan karir dan kesejahteraan aparatur.

Profil ASN Kabupaten Buleleng keadaan Januari 2023 diketahui bahwa jumlah ASN Kabupaten Buleleng sebanyak 8.276 orang yang terdiri atas 6.691 orang PNS dan 1.585 orang PPPK dengan sebaran jabatan sebagaimana Gambar 1.1. Memperhatikan banyaknya jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng tentunya membutuhkan tata kelola kepegawaian yang akurat, terintegrasi, berkesinambungan, dan berbasis teknologi informasi. Pengelolaan kepegawaian lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng dilaksanakan oleh BKPSDM Buleleng sebagaimana diamanatkan Peraturan Bupati Buleleng No. 51 Tahun 2021

yang berfungsi menunjang pemerintahan dalam rangka tata kelola kepegawaian dan pengembangan SDM.

SEBARAN ASN BULELENG KEADAAN JANUARI 2023
BERDASARKAN JABATAN



Gambar 1.1 Sebaran ASN Kabupaten Buleleng

Pemerintah Kabupaten Buleleng menerapkan Sistem Informasi Kepegawaian dalam pengelolaan kepegawaian sebagaimana dituangkan dalam Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng, Nomor: 800/5925/X/BKPSDM/2022, tanggal 15 November 2022, tentang Pembaharuan Tata Cara Pengajuan Usul Layanan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng, dimana pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan berbasis *paperless* dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pengelola Kepegawaian di masing – masing perangkat daerah memiliki peran strategis untuk mengumpulkan, memverifikasi, dan mengajukan usulan layanan kepegawaian sesuai dengan ketentuan. Penerapan layanan kepegawaian berbasis *paperless* berbasis sistem informasi menjadi paradigma baru pelayanan kepegawaian, sehingga kinerja Pengelola Kepegawaian menyangkut usulan layanan kepegawaian yang diajukan dapat diukur kuantitas maupun kualitasnya.

Kinerja Pengelola Kepegawaian yang tidak maksimal dapat membawa pengaruh buruk terhadap karir dan mutasi kepegawaian dari ASN. Buruknya pengelolaan kepegawaian juga berdampak pada kesejahteraan ASN, sebagai contoh setiap kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan akan berpengaruh terhadap besaran gaji dan tunjangan yang diterima oleh ASN bersangkutan. Berdasarkan data usulan kenaikan pangkat pada Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Buleleng periode April 2022 maupun April 2023 dapat dicermati buruknya kinerja pengelola kepegawaian di masing – masing perangkat daerah menyangkut usul kenaikan pangkat yang diajukan. Identifikasi permasalahan yang dilakukan terhadap usulan kenaikan pangkat periode April 2022, dapat dicermati bahwa jumlah usulan yang masuk sebanyak 618 usulan, hanya 29 usulan (5%) statusnya Memenuhi Syarat (MS) dan sisanya sebanyak 589 usulan (95%) statusnya Berkas Tidak Lengkap (BTL). Selanjutnya pada periode April 2023 terdapat 395 usulan kenaikan pangkat yang diajukan dapat identifikasi bahwa hanya sebanyak 49 usulan (12%) statusnya Memenuhi Syarat (MS), sedangkan sebanyak 21 usulan (5%) statusnya Tidak Memenuhi Syarat (TMS), dan sebanyak 325 usulan (82%) statusnya Berkas Tidak Lengkap (BTL). Status permasalahan Berkas Tidak Lengkap (BTL) berdampak pada terhambatnya proses pengusulan ke Badan Kepegawaian Negara maupun instansi vertikal lainnya, sehingga menghambat penerbitan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat ASN yang bersangkutan.

Permasalahan terhadap usulan dengan status layanan TMS atau tidak memenuhi persyaratan dan BTL atau berkas tidak lengkap, antara lain (1) Nilai Sasaran Kinerja Pegawai yang tidak sesuai; (2) SK Jabatan fungsional tidak

diunggah; (3) Tidak melampirkan dokumen Penilaian Angka Kredit (PAK) dan Uji Kompetensi; (4) Dokumen yang diupload pada Simpeg tidak jelas/buram; (5) Dokumen Surat Pernyataan Pelantikan tidak dilampirkan; (6) Dokumen yang diajukan tidak asli/legalisir; (7) Tidak melampirkan Surat Tanda Lulus Ujian Dinas (STULUD); (8) Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai tidak dilampirkan; (9) Tidak melampirkan dokumen Pengukuhan Ijazah; (10) Tidak melampirkan SK Jabatan Struktural; (11) Tidak melampirkan SK Mutasi Jabatan; (12) Terdapat dokumen pada SKP yang tidak ditandatangani/stemple; (13) Tidak melampirkan dokumen Surat Tanda Registrasi (STR); dan (14) Jenis layanan yang dipilih pada sistem informasi tidak sesuai dengan usul yang diajukan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, selanjutnya terdapat perbedaan empiris kondisi di lapangan dengan teori yang ada. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pengelola Kepegawaian** di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi menyangkut kinerja Pengelola Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng, sebagai berikut.

1. Pada periode kenaikan pangkat April 2022 dengan jumlah usul yang masuk sebanyak 618 usulan, terdapat 589 usulan (95%) yang diajukan statusnya Berkas Tidak Lengkap. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan periode kenaikan pangkat April 2023 dengan jumlah usul yang masuk

sebanyak 395 usulan, terdapat 21 usulan (5%) statusnya Tidak Memenuhi Syarat (TMS), dan sebanyak 325 usulan (82%) statusnya Berkas Tidak Lengkap (BTL).

2. Besarnya prosentase dokumen usulan kenaikan pangkat yang mengalami Berkas Tidak Lengkap dan Tidak Memenuhi Syarat akan menghambat proses pengusulan ke Badan Kepegawaian Negara.
3. Pengelola kepegawaian belum dapat menerapkan pelayanan *paperless* melalui sistem informasi kepegawaian dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Identifikasi permasalahan menunjukkan adanya faktor yang memengaruhi kinerja Pengelola Kepegawaian. Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahan agar tidak menyimpang dari jangkauan pembahasan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan pada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat dirumuskan rumusan permasalahan, sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng?
- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng?

- 3) Bagaimanakah pengaruh sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng?
- 4) Bagaimanakah pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.
- 3) Menganalisis pengaruh sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.
- 4) Menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Memberikan khazanah pengetahuan tentang hubungan kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja

Pengelola Kepegawaian, sehingga dapat menjadi bahan referensi dalam rangka penelitian tentang kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Memberikan pemahaman akan pentingnya kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi guna meningkatkan kinerja Pengelola Kepegawaian. Di samping itu, penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi pemangku kepentingan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja Pengelola Kepegawaian, sehingga berdampak pada semakin baiknya kualitas pelayanan kepegawaian.

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari perbedaan pemahaman terhadap variabel yang digunakan, maka dipandang perlu untuk menjelaskan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut.

1) Pengaruh

Pengaruh digambarkan sebagai dampak atas situasi atau kondisi yang dapat menyebabkan terjadi perubahan bentuk atau keadaan ke arah yang berbeda. Dalam konteks ilmu pengetahuan atau riset, pengaruh dapat merujuk pada dampak atau kontribusi suatu variabel atau faktor terhadap hasil penelitian atau eksperimen

2) Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kepemilikan pengetahuan, cara bertindak, maupun perilaku pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi

yang dimiliki, di mana tingginya kompetensi pegawai berdampak pada maksimalnya kinerja yang dicapai.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Kondisi hubungan yang terjadi di dalam lingkungan karyawan bekerja, seperti hubungan terhadap atasan maupun bawahan dan hubungan terhadap rekan kerja atau sejawat.

4) Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg)

Rangkaian komponen yang terintegrasi guna mengumpulkan, menyimpan, mengolah, mengirimkan, dan menyajikan data atau informasi. Simpeg bertujuan menyederhanakan dan mengotomasisasi proses manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, pengelolaan data, mutasi – mutasi kepegawaian, pelatihan, pengembangan karir dan sebagainya.

5) Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan pencapaian atas pelaksanaan tugas, serta membawa dampak terhadap baik atau buruknya kinerja organisasi. Kinerja juga bermakna sebagai hasil yang terukur dalam mencapai tujuan atau melaksanakan tugas tertentu.

6) Pengelola Kepegawaian

Pengelola Kepegawaian merupakan Aparatur Sipil Negara yang diberikan tugas penyelenggaraan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang - undangan, seperti 1) Kenaikan Pangkat; 2) Pensiun; 3) Pengusulan Satya Lencana Karya Satya; (4) Pengukuhan Peningkatan Pendidikan; (5) Pengusulan JKK/JKM (Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian); (6)

Penambahan Masa Kerja; (7) Kenaikan Gaji Berkala Kepala Perangkat Daerah; (8) Pengusulan Perbaikan SK Konversi NIP; (9) Pengusulan CPNS Menjadi PNS; Pengusulan Kartu Istri/Kartu Suami; dan (10) Permohonan Surat Tidak Sedang Dalam Hukuman Disiplin dan Tidak Sedang Dalam Tugas Belajar.

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.

1.9 Rencana Publikasi

Penelitian ini akan dipublikasi pada jurnal yang memiliki minimal *Science and Technology Index* (SINTA-4) yaitu Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik, Universitas Bina Taruna Gorontalo.