

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tiap institusi baik yang bersifat swasta maupun pemerintahan, pasti mempunyai target utama, target yang dimaksud berupa target dalam waktu singkat atau waktu lama melewati berbagai kegiatan kerja. Pencapaian tujuan nasional oleh setiap lembaga memerlukan kehadiran sumber daya manusia yang setia dan taat kepada nilai-nilai dasar dan sumber hukum negara beserta berperilaku benar, berkarisma, bermakna, dan bertanggung jawab di dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Untuk menggapai target yang diinginkan, perencanaan, dan pengembangan individu sebagai penggerak suatu organisasi yang efektif penting diperhatikan. Keberadaan individu sebagai penggerak suatu organisasi dalam konteks lembaga pemerintahan dianggap sebagai aset berharga yang perlu dijaga, karena mereka adalah elemen paling penting dalam lembaga tersebut. Kelemahan dalam sumber daya manusia dapat menghambat semua aktivitas kerja. Oleh sebab itu, perlu dikembangkan sumber daya manusia dalam negara kita mengingat jumlah masyarakat di Indonesia yang sangat berkembang mewujudkan sumber daya menguntungkan yang nyata. Sebagai elemen paling penting, sumber daya manusia harus mampu menjalankan tugas-tugas dengan efektif agar lembaga dapat berkelanjutan. Dengan mereka mengerjakan secara efektif terhadap pekerjaan akan ada timbal balik yang diberikan kepada instansi.

Keefektivan yang dimaksud disini adalah bagaimana pencapaian kerja dari masing-masing pegawai sesuai dengan indikator yang sudah ditentukan. Menurut Cahayati & Kusumah (dalam Fatmawati, 2023) menyatakan bahwa efektivitas diukur dengan menentukan seberapa efektif mencapai tujuan. Campbell (dalam Putri, 2017) mengungkapkan terdapat 4 indikator untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yaitu: semangat kerja, kesiapsiagaan, efisiensi, dan absensi. Berdasarkan penjelasan tersebut untuk mencapai tujuan instansi, adanya efektivitas kerja sangat penting dalam mencapai target pencapaian kerja yang lebih efisien dan dapat diukur melalui beberapa indikator pengukuran. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dalam mewujudkan penyelenggara tugas pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil, yang sekarang dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi. Agar dapat merealisasikan hal tersebut tentu diperlukan suatu dorongan kepada seluruh pegawai ASN yang berada di ruang lingkup instansi agar dapat bekerja dengan baik dan benar. Seiring dengan perkembangan teknologi dalam era industri 4.0 yang terus meningkat semakin hebat dan canggih tentu saja dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut agar mampu memanfaatkan teknologi dengan bagus dan tepat agar efisien dalam menyelesaikan segala tugas dan fungsi pokok masing-masing pegawai.

Menurut penelitian Williams (dalam Diansari, dkk 2018) menyatakan bahwasannya teknologi informasi adalah istilah umum yang merujuk pada segala bentuk teknologi yang membantu dalam pembuatan, pengolahan, pengendalian, penyimpanan, komunikasi atau penyaluran informasi. Perkembangan teknologi

informasi telah menjadi faktor yang dapat berdampak pada semua bidang kehidupan manusia. Dampak yang terjadi akibat tingkat kualitas individu sebagai penggerak suatu organisasi menggunakan teknologi informasi adalah salah satu aspek kunci dalam implementasi teknologi informasi.

Penggunaan teknologi informasi tidak semata-mata penting menjadi alat untuk mengukur efisiensi pegawai, melainkan juga karena teknologi informasi dapat menyediakan akses mudah ke informasi dan memfasilitasi komunikasi antar pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu di dalam instansi tersebut. Seiring berjalannya waktu, teknologi informasi telah mengalami berbagai inovasi yang terus berkembang, termasuk teknologi informasi berbasis aplikasi digital yang kini diterapkan di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terutama di Kabupaten Buleleng.

Salah satu contoh aplikasi digital yang telah diterapkan di Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Buleleng adalah aplikasi G-Kinerja. Aplikasi ini diciptakan Pemerintah Pusat dan dikelola oleh Pemkab Buleleng sebagai alat ukur untuk menilai kinerja masing-masing pegawai. Sejak tahun 2020, aplikasi ini telah digunakan oleh semua Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memudahkan mereka dalam mencapai target kerja bulanan pada pekerjaan yang dilakukan. Penggunaan pada teknologi informasi berupa sebuah aplikasi G-Kinerja hanya dapat diakses oleh semua pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Perihal serupa berlaku terhadap penerapan aplikasi G-Kinerja di salah satu instansi pemerintah Kabupaten Buleleng, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang berlokasi di Jalan Baktiseraga, Singaraja, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng merupakan sebuah badan pemerintahan yang bertanggung jawab atas urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia setelah diberlakukan otonomi daerah pada tahun 1999. BKPSDM adalah sebuah lembaga yang mengurus berbagai aspek kepegawaian dan terbagi menjadi empat (4) bidang, yaitu: Bidang Mutasi dan Penghargaan (MP), Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA), Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi (PPI), serta Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi (PKAP), masing-masing bidang memiliki tugas dan fungsi yang spesifik. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai, BKPSDM harus menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan posisi jabatan masing-masing. Salah satu target yang harus dicapai adalah penggunaan teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja.

Pemanfaatan aplikasi G-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pegawai, karena tingkat pencapaian kinerja yang lebih tinggi melalui aplikasi G-Kinerja secara langsung meningkatkan efisiensi kerja para pegawai. Sebaliknya, jika masih ada pegawai yang tidak mencapai angka 100%, hal itu berarti efisiensi kerja mereka belum mencapai tingkat optimal. Penerapan teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng telah terbukti efektif. Ini disebabkan sebelum menggunakan aplikasi G-Kinerja, insentif yang diberikan kepada semua pegawai ASN adalah merata, sehingga belum mampu mencerminkan tingkat efisiensi individu dari masing-masing pegawai. Di dalam aplikasi G-Kinerja terlihat

penghasilan yang akan diterima, antara pekerjaan yang dilakukan di instansi unit kerja yang ada diluar kepegawaian dengan meminta bantuan mengurus terkait kepangkatan dan segala macam. Namun kesulitan yang terjadi adalah ketika dokumen-dokumen yang diberikan tidak lengkap disetor dari instansi lain, sehingga tidak dapat diproses dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan efektivitas daripada penggunaan teknologi informasi tidak bagus akibat kelengkapan dari pegawai, ketika dokumen dikembalikan proses yang terjadi akan lama dan tidak kembali lagi untuk dapat diproses karena memiliki *timeline* atau waktu yang telah disesuaikan. Misalnya adalah permintaan kenaikan pangkat, permintaan perubahan status pegawai setelah menikah, dan permintaan lainnya. Ketika hal ini tidak dapat terpenuhi dengan baik tidak hanya pada pegawai di BKPSDM akan tetapi oleh instansi lain yang telah menyetorkan dokumen melalui aplikasi G-Kinerja tersebut.

Setelah penerapan aplikasi ini, insentif diberikan berdasarkan tingkat kinerja pegawai yang efektif. Informasi ini dapat diakses melalui penggunaan G-Kinerja setelah pegawai ASN memiliki aplikasi tersebut. Oleh sebab itu, berhasil disimpulkan bahwasannya teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Teori ini dikemukakan oleh Peter Drucker (1959), dalam bukunya "*Landmarks of Tomorrow*", menyatakan bahwa teknologi informasi memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan memberikan akses lebih cepat dan akurat terhadap informasi. Perihal tersebut sepadan terhadap penelitian terdahulu oleh Buchanan et al (dalam Choirinisa, dkk 2022) bahwa pengaruh teknologi digital terhadap lingkungan kerja dan budaya kerja sangat signifikan karena pemanfaatan teknologi digital mempercepat peningkatan efisiensi kerja dan meluaskan cakupan tujuan yang ingin dicapai.

Pendapat tersebut seiring bersama hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (dalam Choirinisa, dkk 2022) semakin tinggi produktivitas atau prestasi kerja yang diperoleh menunjukkan tingkat efektivitas pegawai yang semakin meningkat dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Ismail (dalam Sasongko, 2023) menyatakan bahwa pengaruh kecanggihan SIA tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas SIA.

Seorang pegawai dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng diwawancarai peneliti dan mengatakan bahwa evaluasi mereka terhadap penggunaan aplikasi G-Kinerja positif. Aplikasi ini dianggap telah memberikan kemudahan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan sebagainya. Meskipun demikian, di balik keberhasilan penggunaan aplikasi G-Kinerja, masih ada beberapa keluhan tentang efektivitas kerja. Misalnya adalah terdapat kasus di mana laporan kinerja yang dikirim melalui aplikasi G-Kinerja tidak terbaca oleh sistem, yang dapat berdampak pada efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Penggunaan teknologi informasi meskipun diharapkan, tidak selalu mampu diterapkan dengan baik oleh semua pegawai. Meskipun fasilitas seperti: komputer dan peralatan lainnya telah disediakan, termasuk *handphone* untuk absensi menggunakan aplikasi G-Absen, seringkali terjadi kesalahan karena kurangnya pemahaman dalam menggunakan teknologi informasi. Selain itu, penggunaan aplikasi G-Kinerja sebagai alat pengukur efektivitas kerja pegawai dianggap penting, namun tanpa kompensasi bulanan yang memadai bagi semua pegawai ASN, pekerjaan mungkin tidak akan optimal dalam penyelesaiannya.

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang langsung,

atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemahaman ini sejalan terhadap aspek dan komponen kompensasi yang umumnya tercantum menurut Badriyah (2015:164), seperti gaji atau upah, insentif, bonus, dan tunjangan. Penting untuk dicatat bahwa kompensasi tiada kurang kepada pendapatan pokok saja, melainkan juga meliputi pemberian bonus dan insentif di luar gaji pokok untuk seluruh ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kebijakan terkait pemberian kompensasi memiliki signifikansi yang tinggi karena berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi, sebagai elemen kedua ini, memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja di sebuah instansi. Tingkat kompensasi yang diberikan memiliki dampak langsung pada efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dipertegas oleh teori Hasibuan (2008) menyatakan bahwa pembayaran kompensasi yang tepat waktu juga akan memberikan dampak yang positif bagi efektivitas kerja karyawan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Kompensasi yang diberikan sudah bagus memengaruhi efektivitas kerja hanya saja terdapat temuan bahwasannya kompensasi belum mampu meningkatkan efektivitas kerja, salah satunya berkaitan pada insentif yang diberikan. Hal ini dikarenakan kompensasi berupa upah atau gaji dan tunjangan yang diberikan sudah intervensi dari pusat dan tidak dapat diubah, sedangkan kompensasi berupa insentif bisa naik dan turun dalam pemberian ke masing-masing pegawai khususnya ASN. Hal ini tercermin dari penggunaan teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja yang berhubungan dengan pengelolaan kompensasi.

Berdasarkan penelitian Rusby, dkk (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan, di dalam penelitian lainnya oleh Saraswati, dkk (2021) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dalam penelitian ini, kompensasi mencakup berbagai aspek, misalnya gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan kesehatan yang diberikan terhadap pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.

Ketidakoptimalan dalam sistem kompensasi terlihat dari ketidaksesuaian antara pencapaian kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sehingga, seluruh pegawai ASN diwajibkan patuh kepada keputusan yang telah diresmikan melalui Surat Bupati Buleleng Nomor 20 Tahun 2023 mengenai Tambahan Penghasilan bagi ASN dan harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Ketika melihat hasil evaluasi kinerja selama periode Juni hingga September 2023 melalui aplikasi G-Kinerja yang didukung oleh aplikasi G-Absen, terlihat perbedaan yang cukup diantara pegawai-pegawai. Ada pegawai dengan tingkat pencapaian kerja rata-rata sekitar 57,91% dan tingkat kehadiran G-Absen sekitar 57,48%. Di sisi lain, beberapa pegawai memiliki rata-rata G-Kinerja sekitar 91,66% dengan tingkat G-Absen sekitar 73,12%, yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan efektivitas. Selain itu, terdapat pegawai yang mencapai angka di atas 100%, seperti G-Kinerja sekitar 171,96% dengan G-Absen sekitar 97%. (Sumber: BKPSDM Kabupaten Buleleng). Pegawai dikatakan efektif apabila berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Namun apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan waktu

yang diberikan berarti belum efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diungkapkan bahwa pemberian insentif selama periode Juni hingga September 2023 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng akan dipengaruhi oleh akumulasi skor G-Kinerja dan G-Absen dari seluruh pegawai ASN di lembaga tersebut. Dari data yang tersedia, diketahui bahwa total pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng berjumlah 48 orang. Faktor kehadiran memiliki bobot sebesar 30% dan kinerja sebesar 70% dalam perhitungan insentif.

Meskipun ada beberapa pegawai yang belum mencapai skor kehadiran sempurna, penyebab hal tersebut terjadi akibat beragam aspek, termasuk keterlambatan, absensi, atau ketidakhadiran lainnya seperti: cuti atau dinas luar. Selain itu, beberapa pegawai juga memiliki skor kinerja di bawah 85%-100%, yang menunjukkan kinerja kurang optimal dan akan mengakibatkan pemotongan insentif secara otomatis. Jika seorang pegawai pada suatu instansi pemerintahan memiliki keseimbangan (*balance*) antara skor kinerja dan skor kehadiran sebesar 100%, hal ini akan berdampak pada besarnya insentif yang diterimanya.

Faktor ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk insentif juga dapat berperan dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Di dalam mendukung perihal tersebut, semua pegawai khususnya pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng tentu memerlukan sebuah teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja, serta kompensasi sebagai faktor meningkatkan efektivitas kerja. Sehingga tidak hanya pegawai yang belum efektif dalam pencapaian kerja akan tetapi teknologi informasi yang bermasalah,

ketika pegawai berkepentingan dengan kompensasi, terutama pada insentifnya, sistem juga mengizinkan, tentunya diperlukan perbaikan pada sistem yang perlu dikedatkan agar semakin bagus peningkatannya. Hal tersebut dibuktikan karena semakin efektif dan efisien pegawai dalam menjalankan tugasnya, skor kinerja dalam aplikasi tersebut terus berkembang, sehingga ketika pada gilirannya akan terjadi dampak peningkatan kompensasi yang diterima. Kesenjangan antara teori dan praktik dalam beberapa penelitian sebelumnya telah dinyatakan melalui inkonsistensi hasil penelitian.

Berlandaskan uraian latar belakang sebelumnya, penting guna diimplementasikan riset berjudul **“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa pokok permasalahan dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, yaitu:

- 1) Penggunaan teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja sudah efisien dilakukan, namun masih terdapat kesalahan pada sistem saat mengirim laporan kinerja pegawai dan kelengkapan dari pegawai
- 2) Pencapaian kerja teknologi informasi melalui aplikasi G-Kinerja dan G-Absen masih ada yang kurang dan melebihi angka 100%.
- 3) Pemberian kompensasi berupa insentif yang tidak sama atau merata dengan efektivitas kerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berlandaskan problematika yang telah diidentifikasi, sehingga adanya pembatasan masalah yang diperlukan dalam riset ini. Pembatasan masalah yang diungkapkan fokus kepada dua variabel penelitian yang diduga berpengaruh, yaitu teknologi informasi dan kompensasi terhadap efektivitas kerja. Fokus penelitian ini adalah pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan pembatasan masalah yang dijelaskan sebelumnya, sehingga dapat dirumuskan masalah yang dikaji di dalam riset ini yakni:

- 1) Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?
- 3) Apakah penggunaan teknologi informasi dan kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diutarakan, maka tujuan riset ini guna menganalisis dan menguji tentang hal-hal yakni:

- 1) Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
- 3) Pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Output riset diekspetasikan menghasilkan dua manfaat, yakni manfaat teoritis serta manfaat praktis:

- 1) Manfaat Teoritis

Output riset ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan ide tentang teknologi informasi, kompensasi, dan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Output dari riset ini dapat membantu merumuskan kebijakan yang segera memanfaatkan teknologi informasi dan memberikan kompensasi kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan hasil.

- b. Bagi Instansi

Output dari riset ini mampu memberikan suatu referensi sebagai bahan riset

berikutnya beserta pembelajaran khusus nya di dalam bidang Manajemen.

