

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pandemi Covid-19 yang terjadi secara global memberikan dampak yang besar terhadap berbagai sektor di Indonesia, salah satunya perkembangan organisasi sektor publik yang menuntut pemerintah agar melakukan pelayanan yang baik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai unsur pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan dalam menjalankan sistem pemerintahan yaitu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dengan implementasi kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang profesional sangat dibutuhkan guna mendukung dan terwujudnya sistem pemerintahan yang efektif dan efisien. Namun pegawai dengan performa yang rendah menjadi permasalahan karena dapat menghambat terwujudnya visi dan misi organisasi.

Fenomena kurang optimalnya permasalahan kinerja merupakan faktor utama saat ini yang harus dijalani oleh banyak organisasi. Sebagian organisasi menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui cara melalui tingkat mana kinerja pegawai yang dapat dicapai dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah. Permasalahan kinerja pegawai dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi, sumber

daya manusia menjadi peranan penting pada setiap kegiatan instansi dalam hal ini adalah aparat pemerintah.

Kinerja aparat pemerintah dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia atau IPM yang terdiri dari beberapa komponen penilaian yaitu *income per capita*, tingkat Kesehatan, pendidikan dan tingkat pengangguran (Badan Pusat Statistik), selain itu indeks pembangunan manusia memiliki beberapa manfaat, yaitu pertama merupakan indikator yang penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia, dan menentukan peringkat atau level pembangunan suatu wilayah. Adapun standar nilai dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM), adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Standar Nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM)**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>
$\geq 80,00$	Sangat Tinggi
79,99-70	Tinggi
69,99-60,00	Sedang
$\geq 59,99$	Rendah

Sumber: wikipedia.org

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat ada 4 (empat) standar untuk menentukan kategori indeks pembangunan manusia di Indonesia, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, dan yang terakhir adalah rendah. Kategori ini di cocokkan dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan. Adanya standar penilaian ini berguna untuk mengetahui tingkat perkembangan suatu provinsi atau suatu daerah, manfaat lainnya bagi aparat pemerintah agar lebih termotivasi untuk mengembangkan dan memajukan pemerintah daerahnya. Berikut merupakan daftar peringkat 10 besar

daerah atau provinsi berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

**Tabel 1. 2**  
**Daftar 10 Besar Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia**

Peringkat	Nama Provinsi	Nilai IPM		
		2020	2021	2022
1	DKI Jakarta	80,77	81,11	81,65
2	DI Yogyakarta	79,97	80,22	80,64
3	Kalimantan Timur	76,24	76,88	77,44
4	Kep. Riau	75,59	75,79	76,46
5	Bali	75,5	75,69	76,44
6	Sulawesi Utara	72,93	73,3	73,81
7	Riau	72,71	72,94	73,53
8	Banten	72,45	72,72	73,32
9	Jawa Barat	72,09	72,45	73,12
10	Aceh	71,99	72,18	72,8
Nilai Rata-rata Nasional		71,94	72,29	72,91

Sumber: (bps.go.id)

Berdasarkan Tabel 1.2 peringkat pertama diduduki oleh Provinsi DKI Jakarta dengan kategori nilai sangat tinggi, kemudian diikuti oleh provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kalimantan Timur, Kepulauan Riau, bali, Sulawesi Utara, Riau, Banten, Jawa Barat, dan Aceh dengan kategori standar tinggi yang meningkat setiap tahunnya dan berada diatas nilai rata-rata Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Nasional. Meskipun provinsi Aceh mendapatkan nilai dengan standar tinggi, namun pada tahun 2021 dan 2022 berada dibawah nilai rata-rata IPM Nasional.

**Tabel 1. 3**  
**10 Daerah dengan Nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terendah di Provinsi Jawa Barat**

No.	Nama Daerah	Nilai IPM		
		2020	2021	2022
1	Cianjur	65,36	65,56	65,94
2	Tasikmalaya	65,67	65,9	66,84
3	Garut	66,12	66,45	67,41
4	Sukabumi	66,88	67,07	67,64

No.	Nama Daerah	Nilai IPM		
		2020	2021	2022
5	Indramayu	67,29	67,64	68,55
6	Majalengka	67,59	67,81	68,56
7	Pangandaran	68,06	68,28	69,03
8	Bandung Barat	68,08	68,29	69,04
9	Cirebon	68,75	69,12	70,06
10	Subang	68,69	69,12	69,87

Sumber: (jabar.bps.go.id)

Tabel 1.3 di atas menunjukkan 10 (sepuluh) daerah dengan nilai Indeks Pembangunan Masyarakat (IPM) terendah pada provinsi Jawa Barat. 10 daerah tersebut dengan kategori stantar sedang karena mencapai rentang nilai 69,99-60,00. Kabupaten Indramayu berada pada nomor 5 sebagai daerah dengan IPM sedang di Jawa Barat, dan terus mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Kondisi tersebut menjadi tanggung jawab bagi setiap kepala daerah dengan bantuan melalui dinas-dinas terkait seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, menyebutkan bahwa perangkat daerah adalah organisasi atau lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dan membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah yang terdiri atas sekretariat daerah, dinas daerah dan lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan sesuai dengan kebutuhan daerah. Salah satu dinas yang mendukung yaitu Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Indramayu.

Keberhasilan proses operasional suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai dalam menyelesaikan tugas

dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh karena itu dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. (Sari, 2022).

Instansi pemerintah seperti Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Indramayu sebagai salah satu perangkat daerah yang membantu kepala daerah untuk melaksanakan tugasnya dalam bidang perencanaan pembangunan daerah. Sebagaimana yang diamanatkan berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 8 Tahun 2021 Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu dan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2021, Bappeda-Litbang mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah.

Penetapan predikat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) atau PNS saat ini dilakukan dengan memperhatikan pola distribusi predikat kinerja berdasarkan capaian kinerja instansi tempatnya bekerja. Penegasan mengenai penilaian tersebut tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai ASN. Adapun pencapaian penyelenggaraan kinerja pelayanan beberapa instansi atau organisasi perangkat daerah di kabupaten Indramayu dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini:

**Tabel 1. 4**  
**Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja pada Organisasi Perangkat**  
**Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2022**

No.	Instansi	Sasaran Kerja	Target	Realisasi
1	Sekretariat Daerah	Penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah.	100%	98,87%
2	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Peningkatan kualitas, kapasitas dan profesionalisme sumber daya aparatur.	100%	97,63%
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Terpelihara dan terbangunnya bangunan strategis penunjang kegiatan sosial, ekonomi dan pemerintahan	100%	95,51%
4	Dinas Pendidikan	Peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan	100%	96,47%
5	Dinas Kesehatan	Meningkatnya deajat kesehatan masyarakat dan kualitas pelayanan kesehatan dasar di Puskesmas	100%	95,17%,
6	Dinas Tenaga Kerja	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	100%	94,87%
7	Dinas Sosial	Meningkatnya pemerataan kesejahteraan masyarakat	100%	95,36%
8	Dinas Perpustakaan dan Arsip	Meningkatkan budaya baca perpustakaan dan meluaskan layanan perpustakaan.	100%	94,92%
9	Badan Keuangan Daerah	Peningkatan nilai PAD	100%	93,67%
10	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang perencanaan pembangunan daerah.	100%	90,25%

Sumber: (indramayukab.go.id)

Tabel 1.4 menyajikan beberapa instansi pemerintah di kabupaten Indramayu dengan sasaran kerja serta target dan realisasi pencapaian kinerja pada tahun 2022. Diantara ke-10 instansi pemerintah tersebut, Bappeda-Litbang memperoleh rata-rata realisasi sebesar 90,25% yang menunjukkan realisasi terendah diantara instansi pemerintah yang lain dan masih dikatakan belum 100% tercapai. Hal ini menjadi alasan peneliti memilih untuk melakukan penelitian di tempat tersebut yaitu Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Indramayu.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu dan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Bappeda Kabupaten Indramayu. Dalam rangka mendukung kinerja pelayanan pada kurun waktu 2021-2026, Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu melaksanakan urusan yang menjadi kewenangannya yaitu urusan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah. Kinerja pencapaian pelayanan Bappeda-Litbang dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini.

**Tabel 1. 5**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu**  
**Tahun 2018-2022**

Tahun	Pencapaian Kinerja
2018	75,22%
2019	94,42%
2020	95%
2021	96%
2022	90,25%

Sumber: Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu

Berdasarkan Tabel 1.5, tingkat pencapaian rata-rata kinerja pelayanan Bappeda-Litbang tahun 2018 adalah 75,22%, 94,42% tahun 2019, 99% tahun 2020, dan 2021, dan 90,25% tahun 2022. Dilihat dari tingkat capaian kinerja pelayanan rata-rata tahunan, kinerja Bappeda-Litbang mengalami peningkatan selama periode 2018-2021 dan mengalami penurunan pada tahun 2022. Kinerja terbaik Bappeda-Litbang pada tahun 2021 dengan rata-rata 96%, sedangkan kinerja terburuk pada tahun 2018 dengan rata-rata 75,22%.

Capaian kinerja pelayanan tersebut tentunya berhubungan pula dengan kinerja pegawai pada Bappeda. Terdapat hubungan yang erat antara capaian kinerja pelayanan Bappeda dan capaian kinerja pegawai pada Bappeda. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pelayanan Bappeda. Jika kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja pelayanan Bappeda juga akan baik. Sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, maka kinerja pelayanan Bappeda juga kemungkinan akan buruk. Dalam hal ini, kinerja pegawai Bappeda berperan penting dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah.

Penilaian kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan pada standar operasional prosedur. Jika pegawai Bappeda-Litbang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan, maka kinerja pelayanan Bappeda juga akan meningkat. Berdasarkan capaian kinerja pelayanan Bappeda dari tahun 2018-2022 tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dan peningkatan selama periode 2018-2022. Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja pegawai



berdasarkan persepsi pegawai, penulis melakukan pra survey terhadap 30 pegawai pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.6 dibawah ini.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra Survey Kinerja ASN**

Unsur yang Dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kualitas	3	16	5	5	1	95	3,56
Kuantitas	4	7	10	7	2	94	3,13
Ketepatan Waktu	2	4	12	10	2	80	2,60
Kerja sama	3	7	11	7	2	92	3,06
Inisiatif	3	4	10	11	2	85	2,83
<b>Skor Rata-rata</b>							<b>3,03</b>
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi							
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden							
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan							

Sumber: Hasil olah data primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6, menunjukkan bahwa variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,03 yang berarti nilai tersebut berada pada kategori kurang baik. Dari ke-5 unsur tersebut terdapat unsur yang memiliki nilai dibawah rata-rata, unsur yang memiliki nilai rata-rata terkecil pada Tabel 1.6 adalah unsur ketepatan waktu dan inisiatif.

Ketepatan waktu memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 2,60 yang berada pada kategori kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar pegawai masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Selain itu, unsur inisiatif juga memiliki nilai skor

dibawah rata-rata yaitu sebesar 2,83. Inisiatif disini merupakan pegawai yang bersedia untuk memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan namun masih banyak pegawai yang kurang bersedia untuk melakukannya.

Berdasarkan hasil pra survey dan olah data yang dilakukan oleh penulis, pegawai masih memiliki tingkat kepedulian dan kesadaran yang belum optimal terhadap pekerjaan di lingkungan kerja serta berdampak juga pada kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk itu ketepatan waktu dan inisiatif menjadi unsur yang harus diperhatikan, karena pegawai yang memiliki ketepatan waktu dan inisiatif yang tinggi akan meningkatkan keuntungan instansi yang berarti pegawai memanfaatkan waktu sebaik mungkin saat mengerjakan tugas, memberikan pelayanan terbaik serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sementara inisiatif menunjukkan bahwa pegawai tersebut aktif di dalam organisasi, membantu didalam pencapaian perbaikan yang berkelanjutan didalam kinerja organisasi yaitu meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, mengembangkan kemampuan individu, meningkatkan kepuasan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai masalah yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda-Litbang) Kabupaten Indramayu, peneliti menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dari 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai dan membagikan kuesioner tersebut kepada 30 orang pegawai pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu yang dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra Survey Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja ASN**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	10	14	4	2	0	122	4,06
	Perilaku yang baik	13	15	2	0	0	131	4,36
	Hubungan yang harmonis	10	17	3	0	0	127	4,23
	<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>							4,21
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	13	14	3	0	0	130	4,33
	Kebutuhan akan afiliasi	10	14	5	1	0	123	4,10
	Kebutuhan akan kekuasaan	12	13	4	1	0	126	4,20
	<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>							4,21
Disiplin Kerja	Penggunaan waktu secara efektif	9	12	6	3	0	117	3,90
	Absensi	11	13	4	2	0	125	4,16
	<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>							4,03
Kompetensi	Pengetahuan	3	16	5	5	1	105	3,50
	Pemahaman	4	15	2	8	1	103	3,43
	Keterampilan	3	15	7	5	0	106	3,53
	Minat	3	6	14	6	1	94	3,13
	Sikap	4	9	10	7	0	100	3,33
	Nilai	7	8	9	2	4	102	3,40
	<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>							3,36
Kompensasi	Gaji	12	15	2	1	0	128	4,26
	Bonus	11	15	3	1	0	126	4,20
	Tunjangan	10	13	4	2	1	119	3,96
	<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>							4,14
Penguasaan Teknologi Digital	Perangkat Keras	6	8	7	7	2	99	3,30
	Perangkat Lunak	3	7	9	9	2	89	2,96
	Basis Data	5	9	11	4	1	103	3,43
	Sistem	2	6	11	9	2	87	2,90
	Jaringan	3	11	11	1	4	98	3,26
	Orang	3	15	7	5	0	106	3,53
	<b>Skor Rata-rata Penguasaan Teknologi Digital</b>							3,23
Stres Kerja	Stres individu	13	13	2	1	1	126	4,20
	Stres organisasi	11	14	3	2	0	124	4,13
	<b>Skor Rata-rata Terhadap Stres Kerja</b>							4,16

Sumber: Hasil olah data primer oleh peneliti (2023)

Tabel 1.7 merupakan hasil pra survey terhadap 30 responden, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel penguasaan teknologi digital dengan skor rata-rata 3,23 dan variabel kompetensi kerja memiliki skor 3,36. Dari ke-7 variabel bebas tersebut, variabel penguasaan teknologi digital merupakan variabel dengan rata-rata terendah diantara variabel yang lain sehingga dijadikan sebagai variabel independen pertama dan variabel kompetensi kerja merupakan variabel independen yang kedua.

Penulis menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Indramayu. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi penguasaan teknologi digital apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai, dan hasil pra survey tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra Survey Penguasaan Teknologi Digital**

Unsur yang Dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Perangkat Keras	6	8	7	7	2	99	3,30
Perangkat Lunak	3	7	9	9	2	89	2,96
Basis Data	5	9	11	4	1	103	3,43
Sistem	2	6	11	9	2	87	2,90
Jaringan	3	11	11	1	4	98	3,26
Orang	3	15	7	5	0	106	3,53
<b>Skor Rata-rata</b>							<b>3,23</b>
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi							

Unsur yang Dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden							
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan							
Sumber: Hasil olah data primer oleh peneliti (2023)							

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas, menunjukkan bahwa tingkat penguasaan teknologi digital memperoleh skor rata-rata senilai 3,23 yang mana berada pada kategori baik. Namun dari ke-6 unsur terdapat unsur yang memperoleh nilai terkecil yaitu pada dimensi perangkat lunak (*software*) dan sistem (*system*) dengan nilai rata-rata 2,96 dan 2,90 yang berada pada kategori kurang baik. Perangkat lunak dalam hal ini yaitu dapat mengoperasikan dan memahami penggunaan *software* atau aplikasi pemrosesan data seperti Microsoft Office dan Google Workspace, dengan perolehan nilai skor dibawah rata-rata tersebut mengidentifikasi bahwa masih banyak pegawai yang belum menguasainya hal tersebut.

Selain itu, dimensi sistem (*system*) juga menjadi unsur dibawah skor rata-rata kedua setelah dimensi perangkat lunak (*software*). Sistem dalam hal ini merupakan keefektifan teknologi digital yang digunakan pada Bappeda-Litbang yang berupa aplikasi atau website yang dimiliki yaitu penerapan TTE (Tanda Tangan Elektronik) sebagai pengganti tanda tangan konvensional (fisik) yang masih dibawah skor rata-rata yaitu 2,90. Dari semua variabel tersebut, apabila dilihat dari nilai rata-rata variabel penguasaan teknologi digital menjadi paling rendah sehingga menjadi variabel yang bermasalah atau menjadi variabel *independen* pertama dibandingkan dengan nilai rata-rata kompetensi kerja sehingga menjadi variabel *independen* kedua dan kinerja ASN sebagai variabel *dependen*.

Seiring pesatnya perkembangan teknologi saat ini, penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja yang memadai menjadi sangat penting bagi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Profesionalisme aparatur akan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya yang didukung dengan adanya teknologi digital yang sangat dominan dalam era sekarang ini. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus dituntut untuk memiliki kehandalan khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan karena dengan adanya dukungan teknologi yang semakin hari semakin berkembang sangat memudahkan dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara.

Mengutip artikel berita dari ([aptika.kominfo.go.id](http://aptika.kominfo.go.id), 2022) yaitu hal utama yang perlu dan wajib dilakukan adalah menggalakkan budaya literasi teknologi pada ASN, antara lain diterasi digital dan literasi data. Kompetensi atas literasi digital dan teknologi informasi lainnya yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan dapat membangun pola pikir ASN yang komprehensif dan sistematis melalui penguasaan teknologi digital. Sehingga memiliki integritas yang tinggi dan profesional dalam pelayanan.

Untuk mengetahui tingkat penguasaan teknologi digital pada ASN Bappeda-Kabupaten Indramayu, selain melakukan kuesioner pra survey penulis juga melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa Sebagian besar ASN pada Bappeda-Litbang menguasai teknologi digital karena saat ini tidak dapat dipungkiri adanya perkembangan teknologi membuat setiap individu diharuskan menguasai teknologi digital untuk

menunjang pekerjaan walaupun belum 100%. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor usia terutama pegawai yang berusia lebih dari 50 tahun yang sudah mendekati masa pensiun memiliki *mind set* kehilangan motivasi untuk mempelajari dan mendalami tingkat penguasaan teknologi digital.

Bagaimanapun penguasaan teknologi sangat diperlukan untuk mendukung indeks profesionalitas ASN agar dapat meningkatkan uji kompetensinya. Namun seiring dengan bertambahnya jumlah ASN yang masih menduduki status CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) pada Bappeda-Litbang dengan usia yang masih terbilang muda dan memiliki masa kerja dalam meniti karir di pemerintahan menjadikan regenerasi pada instansi untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya terkait teknologi. Menurut Kasubbag Umum dan Kepegawaian Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu, tingkat penguasaan teknologi digital pada Bappeda-Litbang sekitar 70%.

Selain itu, mengutip dari artikel berita ([sindonews.com](http://sindonews.com)), kemendagri menyebut ada tiga masalah utama Sumber Daya Manusia di lingkungan birokrasi. Masalah tersebut yakni kompetensi, komitmen, dan koordinasi atau kolaborasi. Dalam Seminar Nasional dan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Asosiasi Sekretaris DPRD Kabupaten/Kota seluruh Indonesia (ASDEKSI), Agus Fatoni selaku Direktur Jenderal (Dirjen) Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) mengatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dibutuhkan di dinas-dinas hanya 20% yang betul-betul bisa diandalkan, bisa dipercaya penuh dan menjalankan tugas dengan baik. Jika pegawai

atau ASN bisa ditingkatkan kompetensinya, maka kinerja ASN akan jauh lebih baik lagi.

Untuk mengetahui tingkat penguasaan teknologi digital pada ASN Bappeda-Litbang, penulis melakukan pra survey dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan tingkat penguasaan teknologi digital terhadap 30 pegawai sebagai responden. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. 9**  
**Hasil Pra Survey Kompetensi Kerja**

Unsur yang Dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Pengetahuan	3	16	5	5	1	105	3,50
Pemahaman	4	15	2	8	1	103	3,43
Keterampilan	3	15	7	5	0	106	3,53
Minat	3	6	14	6	1	94	3,13
Sikap	6	7	7	7	3	96	3,20
Nilai	7	8	9	2	4	102	3,40
<b>Skor Rata-rata</b>							<b>3,36</b>
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi							
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden							
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan							

Sumber: Olah data primer oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9, skor rata-rata kompetensi kerja pada Bappeda-Litbang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36. Hasil tersebut menunjukkan bahwa varaibel kompetensi kerja berada pada kategori kurang baik. Unsur minat dan sikap memperoleh skor dibawah rata-rata yaitu 3,13 dan 3,20. Minat dalam hal ini merupakan keinginan pegawai untuk belajar mengenai hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan nilai skor dibawah rata-rata pada unsur tersebut



menunjukkan bahwa tingkat minat pegawai dalam keinginan belajar mengenai hal baru masih rendah. Sementara unsur sikap merupakan sikap pegawai yang belum mampu bersikap positif ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan maupun rekan kerja.

Selain melakukan pra survey, penulis melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu. Hasil wawancara penulis dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu yaitu sesuai dengan jabatannya, ada beberapa yang tidak *match*. Saat ini peraturan pemerintah menghapus jabatan struktural dan dialihkan ke jabatan fungsional. Menurut pernyataan yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian Negara, meningkatnya jenis jabatan fungsional dapat disebabkan oleh adanya kebijakan pemerintah terhadap penyederhanaan birokrasi yaitu dialihkannya pejabat struktural tingkat Administrator atau Eselon III dan Pengawas atau Eselon IV di instansi pusat dan daerah menjadi pejabat fungsional. Pada Bappeda-Litbang pejabat fungsional terdiri dari dua bagian kegiatan yaitu perencanaan serta penelitian dan kelitbang, sedangkan staff menduduki jabatan fungsional umum yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan jabatan apa pada masing-masing instansi. Menurut Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu hanya sedikit pegawai yang belum sesuai dengan standar kompetensinya, namun sekitar 80% pegawai sudah memenuhi standar kompetensinya. Selebihnya pada ASN yang memiliki tingkat pendidikan SMA

dan sederajat diharuskan untuk meningkatkan kompetensinya agar kinerjanya dapat meningkat pula.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penguasaan Teknologi Digital dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda-Litbang) Kabupaten Indramayu”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan hal yang penting dalam proses sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan inti permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian mengarah pada apa yang sebenarnya ingin dikaji.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

#### **1. Penguasaan Teknologi Digital**

- a. Pemahaman mengenai penggunaan perangkat lunak (*software*) pada aplikasi pemrosesan data seperti Microsoft Excel dan Google Workspace masih kurang.

- b. Penerapan dan penggunaan sistem seperti Tanda Tangan Elektronik (TTE) sebagai pengganti tanda tangan konvensional (fisik) masih kurang dan belum optimal karena penerapan tersebut belum efektif dan efisien.
2. Kompetensi Kerja
- a. Minat dalam keinginan belajar mengenai hal baru masih rendah karena banyak pegawai yang tidak memiliki keinginan belajar mengenai hal baru.
  - b. Sikap pegawai masih rendah karena pegawai belum mampu bersikap positif ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan maupun rekan kerja.
3. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
- a. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah karena banyak pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
  - b. Rendahnya inisiatif pegawai karena sedikitnya pegawai yang bersedia untuk memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Penguasaan Teknologi Digital pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
2. Bagaimana Kompetensi Kerja pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
3. Bagaimana Kinerja ASN pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.

4. Seberapa besar pengaruh penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja terhadap kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Penguasaan Teknologi Digital pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
2. Kompetensi Kerja pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
3. Kinerja ASN pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
4. Besarnya pengaruh Penguasaan Teknologi Digital dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN secara parsial maupun simultan pada Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya bagi peneliti sendiri, umumnya bagi khalayak umum dan pihak-pihak terkait.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam mengetahui tingkat penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja pada ASN. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui tingkat penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja yang dimiliki oleh ASN. Selain

itu menganalisis pengaruh penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja terhadap kinerja ASN. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diketahui apakah ada hubungan antara penguasaan teknologi digital dan kompetensi kerja terhadap kinerja ASN. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi ataupun pemicu munculnya gagasan-gagasan baru yang dapat digunakan untuk melengkapi keterbatasan penelitian.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini berguna untuk menyusun skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan dalam rangka meraih gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Selain itu untuk menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang kegiatan sumber daya manusia. Dalam hal ini wawasan dan pengetahuan tersebut yaitu:

- a. Peneliti dapat mengetahui tingkat penguasaan teknologi digital pada pegawai Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat kompetensi kerja pada pegawai Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat kinerja pegawai Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.

- d. Untuk memberikan persiapan yang memadai kepada peneliti agar memiliki kemampuan dan sikap yang baik sebagai tenaga kerja profesional yang terampil.
2. Bagi Instansi Pemerintah
    - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi serta bahan masukan dan tambahan pengetahuan dalam mengkaji penguasaan teknologi digital.
    - b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi mengenai kompetensi kerja untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
    - c. Membantu mengetahui secara langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja di Bappeda-Litbang Kabupaten Indramayu.
  3. Bagi Masyarakat dan Pihak Lain
    - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selain itu diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan dalam berpikir serta sebagai referensi tambahan dan menjadi acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.