BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel teknologi informasi dapat mempengaruhi variabel-variabel lain. Variabel teknologi informasi juga mempunyai beberapa sub-variabel atau berbagai unsur/komponen. Secara khusus, peneliti melakukan inventarisasi terhadap sub-variabel atau komponen-komponen yang terdapat dalam variabel teknologi informasi. Sub-sub variabel dalam variabel teknologi informasi ini sekaligus akan menjadi acuan dalam membuat instrumen yang diturunkan kedalam butir-butir pernyataan untuk disebarkan kepada responden. Selanjutnya membuat skematis hasil penelitian tersebut dalam sebuah tabel yang disusun berdasarkan tahun penelitian dari yang terdahulu hingga yang terkini. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	TAHUN	PENELITI	MASALAH PENELITIAN	HASIL/ TEMUAN	HAL	PENERBIT	VARIABEL YANG TERKAIT
1	2003	Garnadi	Untuk memberikan gambaran dan menjelaskan tentang implikasi Sistem Teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kualitas informasi	Memberikan hasil/ gambaran dan penjelasan bahwa terdapat implikasi atau pengaruh yang signifikan Sistem Teknologi informasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kualitas informasi	115	Universitas Indonesia	• Sistem Teknologi informasi • Kualitas Informasi
2	2006	Farid Hidayat	Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Teknologi informasi dan Perbaikan Struktur Organisasi (reorganisasi) terhadap produktivitas kerja aparat pajak	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penerapan Sistem Teknologi informasi dan Perbaikan Struktur Organisasi (reorganisasi) terhadap produktivitas kerja aparat pajak	110	Universitas Indonesia	• Penerapan Sistem Teknologi informasi • Perbaikan Struktur Organisasi (reorganisasi)
3	2009	Heru Setiawan	Untuk menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penentu atau kendala bagi pelaksanaan/ implementasi Sistem Teknologi informasi	Memberikan hasil/ penjelasan kebijakan dan implementasi Sistem Teknologi informasi sudah tepat, efektif, efisien dan bermanfaat bagi organisasi	135	Universitas Indonesia	• Sistem Teknologi informasi
4	2009	Mohammad Arief	Untuk menganalisis kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi	Diharapkan akan dapat melihat kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi		Universitas Indonesia	• Kompetensi Pegawai • Penerapan teknologi informasi

Dari beberapa contoh hasil penelitian di atas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaan tesis ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada salah satu variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan, yaitu variabel teknologi informasi.

Sedangkan, perbedaan antara tesis ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan variabel teknologi informasi itu sendiri. Pada tesis ini kajian lebih difokuskan untuk menjelaskan secara deskriptif kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi. Sementara itu, pada tesis lain menjelaskan variabel teknologi informasi secara mandiri yang digunakan untuk mengungkapkan atau menjelaskan secara deskriptif suatu kondisi dalam organisasi. Pada hasil-hasil penelitian sebelumnya, variabel teknologi informasi juga digunakan bersama-sama dengan variabel lain untuk mengungkapkan hubungan antara variabel teknologi informasi dengan variabel-variabel lainnya, baik sebagai variabel bebas (*independent*) maupun variabel terikat (*dependent*).

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam tesis ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya tentu membawa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperolehnya. Bila pada hasil-hasil penelitian sebelumnya ditujukan untuk memperoleh gambaran/deskriptif variabel itu sendiri (variabel teknologi informasi) beserta dengan indikator-indikatornya di lingkup organisasi pemerintah, maka pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi.

2.2. Pengertian Kompetensi

Secara umum, pengertian kompetensi adalah menunjukkan gambaran seseorang yang mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan, atau secara lebih spesifik mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target. Dalam hal ini, istilah kompetensi yang pertama merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* secara kompeten. Kedua, istilah kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten.

Menurut Prihadi (2004 : 45-48), ada dua penggunaan istilah kompetensi, yaitu:

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

1. Untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten. Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan, yang berisi deskripsi tugas pekerjaan dan out put jabatan. Tema dalam difinisi jenis ini lazim berisi deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan out put jabatan.
2. Untuk merujuk pada dimensi perilaku yang terIetak di balik kinerja yang kompeten (efficiency oreentation, result driven). Tema dari definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan out put jabatan yang efektif, outstanding atau superior.

Kesepakatan di kalangan para pakar dan praktisi kompetensi mengenai penggunaan istilah *competence* dan *competency*: Kompetensi yang beracuan deskripsi tugas dan out put jabatan cenderung disebut *competence*. Istilah *competence* digunakan pada pendekatan *out put model*, dengan tujuan pokok mengidentifikasi standar kompetensi pada pelaksanaan bidang kerja tertentu. Sedangkan istilah *competency* diterapkan untuk pendekatan *input model* atau *process model*, yang menganggap kompetensi sebagai masukan atau proses yang diperlukan untuk mencapai kinerja terbaik dan pada pokoknya bertujuan merancang model kompetensi atau kriteria perilaku manusia yang berkorelasi kuat dengan kinerja yang efektif atau superior. Dengan kata lain *competence* lebih mengarah pada *job specification* dan *competency* lebih kepada *person specification*.

Dalam prakteknya, banyak organisasi menyertakan tugas-tugas *out put* dan perilaku dalam deskripsi kompetensi dan sering mencampuradukkannya. Secara lazim model kompetensi menggunakan diskripsi berdasarkan perilaku daripada tugas-tugas atau *out put* semata.

Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia dalam arti sempit, tidak dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, organisasi harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi dan

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

pengertian kompetensi ini dapatlah dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill*.

Soft skill menunjukkan intuisi, kepekaan, *hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan, *social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial, sedangkan *mental skill* menunjukkan ketahanan mental. Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, saat ini yang sedang menjadi pembicaraan adalah mengenai bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Terkait dengan konsep kompetensi, Baso (2003 : 23) mengungkapkan bahwa, "kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan". Pengertian ini mencakup tiga unsur dari kompetensi, yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif. Pengertian lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (1998), yang mengatakan bahwa "*competency is some time defined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance*". Dari pendapat tersebut diketahui bahwa kompetensi seringkali di definisikan sebagai dimensi-dimensi dari perilaku yang berada dibalik kinerja yang kompeten.

Untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, diperlukan adanya standar kompetensi. Prayitno dan Suprapto (2002 :2) dalam kertas kerjanya, mengatakan bahwa: Standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Dengan demikian, untuk mengetahui kompeten tidaknya seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu adalah dengan membandingkan antara kompetensi orang tersebut dengan standar kompetensi.

Pengertian lainnya dikemukakan oleh Mitrani (1995 : 19) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Dengan kata lain, kompetensi merupakan sifat dasar yang positif

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

yang dimiliki seseorang yang berujung pada keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Spencer & Spencer (dalam Herman, 2003 : 9) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

> "*an underlyng characteristic of individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation* ".

Kompetensi, dengan demikian merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang relatif dalam dan stabil. Oleh karena itu, selain merupakan suatu penyebab, kompetensi juga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi. Untuk itu, kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Demikian pula kompetensi secara aktual dapat memprediksikan kinerja seseorang, dapat menunjukkan siapa yang bekerja lebih baik dari pada yang lain berdasarkan *specific criterion* atau suatu standar tertentu. Pendapat senada dikatakan oleh Zwell (2000 : 33), yang menyatakan bahwa:

> *"Competencies can be defined as the enduring traits and characteristics that determine performance. Examples of competencies are initiative, influence, teamwork, inovation, and strategic thinking".*

Implikasi dari definisi tersebut, yaitu suatu kompetensi mengarah kepada kapasitas yang harus dimiliki karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini maupun saat mendatang. Oleh karena itu, yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kinerja saat ini melainkan dapat juga digunakan untuk memprediksi kinerja yang akan datang.

Senada dengan pendapat Suprapto, Puslitbang BKN (2004), mengatakan bahwa kompetensi pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengetahuan (*cognitive domain*), keahlian dan keterampilan (*psychomotor domain*), perilaku dan sikap (*affective domain*). Ketiga unsur itu secara langsung mempengaruhi perilaku (*behaviour*) pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Lasmahadi (Puslitbang BKN, 2004) menegaskan bahwa kompetensi didefinisikan

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkannya untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Berdasarkan definisi tersebut, maka tidak semua aspek pribadi dari seorang pegawai itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu.

Sedangkan Konferensi pakar SDM di Johannessburg dalam Prihadi (2004) memberikan peryataan :

> *a cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well accepted standards, and that can be improved via training and development.*

Dari peryataan tersebut dapat didefinisikan bahwa kompetensi adalah "seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima serta dapat ditingkatkan melalui upaya pelatihan dan pengembangan". Setara dengan hal tersebut di atas Hornby dan Thomas dalam buku yang sama mendefinisikan kompetensi sebagai "pengetahuan, keterampilan dan kualitas pimpinan yang efektif". Sedangkan Lucia & Lepsinger (1999 : 75) memberikan peryataan:

> *" A competency is build on the foundation of inherent talents and in corporating the types of skills and knowledge that can be acquired abilities manifests in aspecifc set of behaviors".*

Sedangkan bakat menurut Renzuli dalam Munandar (1999 : 54) adalah merupakan keterpautan antara kemampuan umum di atas rata-rata, kreativitas dan

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

pengikatan diri terhadap pekeijaan atau motivasi internal. Sedangkan Atmodiwirio (2002 : 42), menyatakan bahwa :

- Pengetahuan adalah kesadaran atau pemahaman tentang informasi seperti fakta, konsep dan prinsip.
- Keterampilan adalah apa yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas pekerjaannya.
- Sikap atau perilaku adalah pengetahuan tentang pikiran atau perasaan yang berkaitan dengansopan santun dan lain-lain.

Lebih lanjut Lasmahadi (Puslitbang BKN, 2004) yang mengutip dari kamus kompetensi LOMA, menjelaskan bahwa aplikasi dari model kompetensi pada kompetensi-kompetensi yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi.

1) *Staffing*

   Strategi-strategi rekruitmen dan tes-tes yang digunakan untuk seleksi berdasarkan atas kompetensi-kompetensi kritikal dari pekerjaan.

2) Evaluasi kinerja

   Penilaian kinerja dari pekerjaan didasarkan atas kompetensi-kompetensi yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi.

3) Pelatihan

   Program-program pelatihan dirancang untuk menjebatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pekerja dan kompetensi yang diharapkan dimiliki pekerja.

4) Pengembangan

   Para pekerja pertama kali diukur untuk mengenali kesenjangangan kompetensinya, kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan untuk menutupi kesenjangan yang ada.

5) *Reward* dan *recognition*

   Para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku yang mencerminkan tingkat keterampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

Hal di atas sejalan dengan pendapat dari Ruky (2003 : 65) bahwa saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitmen and Selection*) dan sistem remunerasi (*Competency Based Payment*). Lebih jauh lagi, sekarang sudah mulai dikenalkan konsep *Competency Based Human Resource Management*.

Selanjutnya Spencer dan Spencer (dalam Ruky 2003 : 67) menjelaskan bahwa kompetensi dalam kaitannya dengan unjuk kerja dapat digolongkan dalam 2 (dua) jenis, yaitu :

1) Kompetensi ambang (*Threshold Competencies*)
   Kriteria minimal dan esensial yang dibutuhkan dan dituntut dari sebuah jabatan dan harus bisa di penuhi oleh setiap pemegang jabatan tersebut untuk dapat bekerja menjalankan pekerjaan tersebut secara efektif.
2) Kompetensi pembeda (*Differentiating Competencies*)
   Kriteria yang dapat membedakan antara orang yang selalu mencapai untuk kerja superior dan orang yang unjuk kerjanya rata-rata saja.

Menurut Spencer (dalam Mitrani, 1995 : 12), ciri-ciri yang perlu dimiliki pegawai untuk bekerja dalam organisasi baru dan menduduki posisi sebagai manajer, adalah sebagai berikut :

1) Keluwesan.
   Untuk mengubah struktur dan proses manajerial bila diperlukan, melaksanakan strategi perubahan organisasi.
2) Pelaksanaan perubahan.
   Untuk mengkomunikasikan kebutuhan perubahan orgamsasl kepada sesama karyawan.
3) Saling pengertian antar pribadi.
   Untuk memahami dan menghargai masukan-masukan dari orang yang berlainan.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

4) Memberikan wewenang.

   Saling berbagi informasi minta pendapat dari sesama karyawan dan mengupayakan pengembangan karyawan.

5) Bantuan kelompok.

   Agar kelompok yang berlainan dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

6) Protobilitas.

   Cepat menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan.

Dari berbagai pendapat para pakar tentang kompetensi sebagaimana tersebut di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau ber-*performance superior* di tempat kerja.

Adapun indikator dari kompetensi menurut Spencer (dalam Mitrani, 1995 : 12) meliputi :

1) Pengetahuan

   Merupakan keingintahuan, pemahaman, prioritas, kecermatan, dan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Keterampilan

   Merupakan kemampuan, kepandaian, reaktif, dan stamina kerja yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Sikap

   Merupakan perbuatan dalam melaksanakan perubahan, kerjasama, keluwesan, dan pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Bakat

   Suatu karakteristik individu yang berupa kecakapan, kreativitas, dan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

2.3. Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pengembangan pegawai merupakan upaya untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryo (2002 : 99), yaitu :

> "Pengembangan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pengembangan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pengembangan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa, dan biasanya Pengembangan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa Pengembangan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kompetensi untuk berfikir dari seorang pegawai".

Adanya perbedaan dalam obyek pengembangan yaitu pengetahuan, ketrampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya. Pendapat ini seperti dikemukakan oleh Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1983 : 69) bahwa:

> "Perkembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara-cara sekolah, kuliah audiovisual aids, instruksi-instruksi yang telah diprogramkan. Perkembangan sikap dapat dilakukan melalui proses dinamika kejiwaan, yaitu melalui metode-metode permainan (*games*), *sensitivity training* dan lain-lain".

Secara ringkas tujuan dan metode pengembangan pegawai/karyawan dapat digambarkan dengan skema di bawah ini:

Tabel 2.2.
Skema Tujuan dan Metode Pengembangan Pegawai

Tujuan Pengembangan	Sifat Pengembangan	Proses Pengembangan	Metode Pengembangan
	Pengembangan Pengetahuan	Pengembangan Intelektualitas	Sekolah,Kuliah Ceramah Audiovisual Aids Programmed Instruction
Memperbaiki tingkat efektifitas pegawai dalam mencapai hasil Yang ditetapkan	Pengambangan Keterampilan	Latihan/ Praktek-praktek	Diskusi Bussines Games Project Study Consulting Project Role playing
	Pengembangan Sikap	Pengembangan Sikap/sifat yang Emosional	Games Sensitivity Training

Sumber: Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1983 : 69.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

Dalam konteks pengembangan pegawai, istilah-istilah yang sering digunakan, baik dalam buku (*text-book*) maupun praktek, adalah: "pengembangan", "latihan" dan "pendidikan". Hal ini lebih jauh diungkapkan Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1983 : 70-71):

> "*Pengembangan* pegawai dapat diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini, maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pendidikan dan latihan yaitu sarana peningkatan pengetahuan dan ketrampilan umum bagi pegawai".
>
> "*Pelatihan* ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengeterapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya".
>
> "*Pendidikan* adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan".

Mondy dan Noe (dalam Mukaram dan Marwansah, 1997 : 54) mendefinisikan Pengembangan Pegawai atau Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai:

> "Upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan".

Menurut Buckley dan Caple (1990 : 32), tujuan pengembangan adalah "agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan". Sedangkan Wexley dan Latham (1991 : 12), menyatakan bahwa:

> "sasaran langsung dari program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi adalah untuk meningkatkan kesadaran diri individu, meningkatkan ketrampilan dalam satu bidang tertentu atau lebih dan meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan".

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa melalui peningkatan kemampuan dan unjuk kerja individu dan kelompok, program pelatihan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan unjuk kerja organisasi.

Sondang P. Siagian (1986:178) dalam bukunya Organisasi kepemimpinan dan Perilaku Administrasi mengemukakan bahwa :

> "Pengembangan adalah keseluruhan proses, tehnik dan metode belajar-mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan kerja dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya".

Dari pengertian atau definisi pengembangan di atas terlihat tiga hal pokok, yaitu :

a. Bahwa pengembangan merupakan suatu proses belajar-mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu.
b. Dengan demikian jelas terlihat bahwa sebagai suatu proses, pengembangan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang "*structured*". "*Structured*" artinya Pengembangan diselenggarakan oleh satuan kerja yang lembaga kegiatannya diserahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program Pengembangan yang bersangkutan.
c. Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler, yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya, standar pengetahuan tertentu ingin dialihkan kepada yang diajar oleh yang mengajar. Artinya, sesuatu program pengembangan diarahkan kepada pemenuhan standar pengetahuan tertentu. Pada umumnya lembaga penyelenggaraan pengembangan tidak memikul tanggung jawab utama tentang untuk apa pengetahuan yang dialihkan itu hendak dipergunakan oleh "pemiliknya".

Pengembangan (*development*) meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu, tetapi tidak dibatasi pada pekerjaan tertentu pada saat ini atau di masa yang akan datang. Menurut Buckley dan Caple (1990 : 32), tujuan pengembangan adalah "agar individu dalam situasi

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan". Sedangkan Wexley dan Latham (1991 : 12), menyatakan bahwa sasaran langsung dari program pengembangan dalam organisasi adalah:

> "untuk meningkatkan kesadaran diri individu, meningkatkan ketrampilan dalam satu bidang tertentu atau lebih dan meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Dengan kata lain, melalui peningkatan kemampuan dan unjuk kerja individu dan kelompok, program pelatihan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan unjuk kerja organisasi".

Menurut Andrew Sikula (dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 : 49-50), peran pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai, diperlukan berbagai persyaratan antara lain :

1) Adanya tujuan organisasi yang jelas dan terukur;
2) Adanya kemampuan untuk dikembangkan
3) Adanya kemauan untuk pembaharuan/inovasi;
4) Adanya motivasi untuk aktualisasi diri, promosi, dan berprestasi.
5) Adanya standar prestasi yang jelas;
6) Adanya penyelenggaraan yang profesional;
7) Adanya metode pengembangan yang tepat;
8) Adanya sarana dan prasarana yang memadai;
9) Adanya evaluasi pengembangan program yang tepat;
10) Adanya Umpan balik yang memadai.

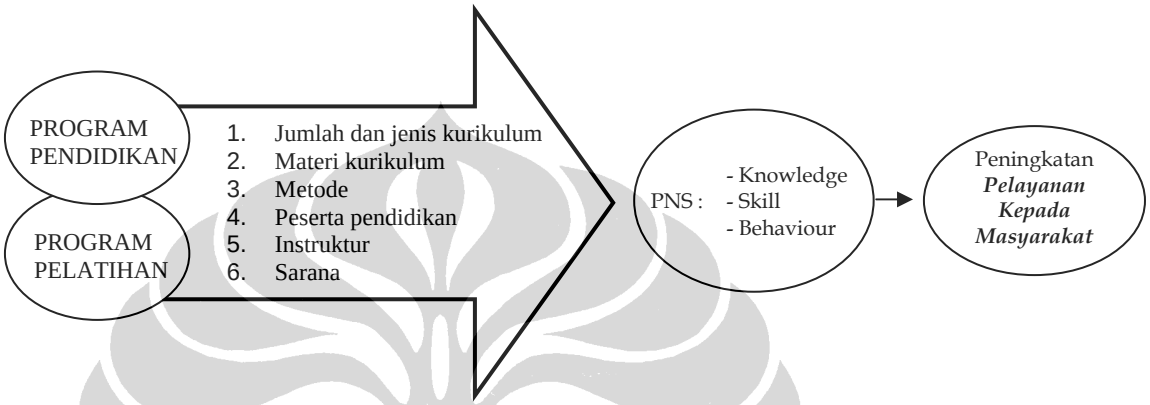
Dari berbagai pendapat mengenai konsep dan definisi di atas, maka penulis dapat menarik benang merah pengertian pengembangan sebagai *upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pekerja serta unjuk kerja (kinerja) organisasi.*

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka pengembangan pegawai dapat mencakup pendidikan formal maupun pendidikan non-formal, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat). Dengan memperhatikan

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

aspek-aspek dalam pendidikan formal atau diklat, pegawai yang telah mengikutinya diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya guna memperlancar proses pelaksanaan tugas masing-masing. Secara skematis terlihat dalam gambar 2.1. berikut :

Gambar 2.1
Diagram Diklat



Sumber : H.A.R. Tilaar, 1997

Dasar filosofis pelatihan adalah setiap kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang (*driil*) terhadap seseorang menyebabkan ia terbiasa. Karena sudah terbiasa ia menjadi mahir atau terampil. Orang yang terampil cenderung lebih cepat, lebih tepat, dan lebih hemat dibandingkan dengan orang yang tidak terampil. Orang yang terampil cenderung berprestasi tinggi atau berkinerja tinggi. Jadi, terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja atau prestasi kerja.

Berkaitan dengan peningkatan kualitas aparatur pemerintah, dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan jabatan untuk meningkatkan semangat pengabdian, keahlian, keterampilan, dan mewujudkan pola pikir yang luas sehingga mendukung tempatnya suatu pemerintahan yang bersih dan profesional dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Berkenaan dengan hal tersebut, maka dalam penyelenggaraan pelatihan bagi aparatur pemerintah JB. Kristiadi (1997 : 61) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

> ”Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus berdasarkan analisis kebutuhan yang nyata, dan lulus suatu program pendidikan dan pelatihan merupakan suatu persyaratan yang wajib dipenuhi oleh setiap aparatur yang akan dipromosikan. Oleh sebab itu upaya pembinaan terhadap pendidikan dan pelatihan jabatan memerlukan dukungan pengkajian yang cermat dan tepat, baik dalam rangka penentuan kebutuhan, perencanaan/perancangan program maupun penyelenggaraan pengkajian/penelitian juga diperlukan dalam rangka penyusunan dan penyempurnaan kurikulum pengembangan modul-modul, pengelolaan dan pengadaan kepustakaan, teknologi pendidikan dan pelatihan, termasuk pengembangan sistem informasi pendidikan dan pelatihan kualitas hasil pendidikan dan pelatihan juga turut dipengaruhi oleh kualitas tenaga kependidikan dan pelatihan”.

Pengertian tersebut, mengandung arti bahwa dalam penyelenggaraan pelatihan harus benar-benar didasarkan pada analisis kebutuhan yang nyata, bukan sekedar menghabiskan anggaran yang tersedia. Diharapkan pelatihan secara konsisten dijadikan persyaratan wajib bagi pegawai yang akan dipromosikan. Perencanaan/perancangan kebutuhan training harus ditetapkan secara jelas dan dapat diukur karena apabila rancangan kebutuhan tidak jelas dan tidak dapat diukur maka akan mengakibatkan kesulitan dalam penyelenggaraan training dan pada waktu melakukan evaluasi terhadap hasil training yang telah dilakukan, karena rancangan kebutuhan training ini merupakan suatu standar yang akan digunakan dalam evaluasi training.

Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil, istilah pelatihan telah dibakukan dengan istilah *Pendidikan dan Pelatihan* (Diklat) sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah no 14 Tahun 1994 jo Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu telah diatur pula dengan Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara No 304/A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan dikaitkan dengan kebijakan public memandang Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur Negara dengan peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil harus mau dan mampu

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

memainkan peranan menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan antara lain tampak dari sikap dan perilakunya.

Sikap dan perilaku yang diharapkan (*das sollen*) dan didambakan rakyat dan pejabat di masa kini dan di masa depan pada era reformasi ini antara lain adalah sikap dan perilaku yang penuh ketaqwaan, kesetiaan, ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintahan, bermental baik, berbudi luhur, bersih dan berwibawa, kuat, bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme, demokratis, terbuka, efektif, efisien, produktif, terampil, berwawasan jauh kedepan, berkualitas tinggi, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti dimaksud diatas, perlu dilaksanakan pembinaan antara lain melalui jalur pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Secara nasional visi pendidikan dan pelatihan tertuang dalam alinea ke empat pembukaan Undang-undang Dasar 1945, yaitu:

> " .. membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.." (H.A.R. Tilaar, 1997 : 17).

Dalam konteks kepegawaian, pendidikan dan pelatihan jabatan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (pasal 1, Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000).

Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk :

a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Adapun sasaran pendidikan dan pelatihan adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Komponen pendidikan dan pelatihan terdiri atas pendidikan formal dan beberapa jenis pendidikan dan pelatihan.

Secara khusus, untuk meningkatkan kompetensi pegawai di Mahkamah Konstitusi dalam penerapan teknologi informasi, maka diperlukan pengembangan yang berbentuk pendidikan dan pelatihan (diklat). Sedangkan, untuk jangka panjang dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi dapat dilakukan dengan pengiriman pegawai dalam pendidikan formal.

2.4. Penyusunan Standar Kompetensi Pegawai

Sebagaimana diperlihatkan di lapangan, pada kenyataannya upaya pengembangan teknologi informasi di lingkungan instansi-instansi pemerintah belum berjalan secara optimal. Hal ini diantaranya dikarenakan terbatasnya sumber daya aparatur yang kompeten untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dalam hal ini, diperlukan perubahan pola pikir dan peningkatan kesadaran (*mindset*), serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Sejalan dengan hal tersebut diharapkan agar tesedia pula sumber daya manusia pengelola teknologi informasi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk mengoperasikan berbagai sarana teknologi yang dapat membantu dalam memberikan layanan-Iayanan secara efektif dan efisien.

Pengembangan dan penetapan standar kompetensi jabatan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya telah lama diberlakukan, yakni melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya,

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

penetapan tersebut ditegaskan kembali dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tanggal 21 November 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Adanya pedoman ini diharapkan Pejabat-pejabat Pembina Kepegawaian pada instansi-instansi Pemerintah Pusat maupun Daerah dapat menyusun Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya masing-masing.

Standar kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana terangkum dalam kebijakan di atas memuat empat komponen pokok, yaitu: (1) *knowledge*; (2) *skills*; (3) *attitude*; dan (4) kemampuan untuk mengembangkan *knowledge*, *skills* pada orang lain. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Suprapto (2003 : 3), bahwa kualifikasi Pegawai Negeri Sipil dapat ditinjau dari tiga unsur utama, yakni: keahlian, kemampuan teknis, dan sifat-sifat personil yang baik. Dengan demikian, kompetensi setiap Pegawai Negeri Sipil harus terus dikembangkan sesuai dengan standar-standar yang harus melekat pada dirinya, sehingga terwujud Pegawai Negeri Sipil yang profesional.

Secara khusus, dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tersebut bahwa kompetensi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil terdiri atas (a) *kompetensi dasar* dan (b) *kompetensi bidang*. *Kompetensi dasar* adalah kompetensi yang wajib atau mutlak harus dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural di lingkungan instansi Pemerintah. Terdapat lima unsur kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, yaitu: integritas (*integrity*), kepemimpinan (*leadership*), perencanaan dan pengorganisasian (*planning* dan *organizing*), kerjasama (*collaboration*) dan fleksibilitas (*flexibility*). Sedangkan, *kompetensi bidang* adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penetapan kompetensi bidang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jabatan melalui serangkaian proses tertentu.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

2.5. Teknologi Informasi

Pada saat ini, salah satu hal yang mendukung berjalannya Sistem Informasi Manajemen dan telah menjadi *trend* dalam organisasi adalah teknologi informasi. Dalam hal ini, teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai ”teknologi yang digunakan untuk menyimpan, menghasilkan, mengolah, serta menyebarkan informasi” (Ma’in, 2006: 1). Berdasar definisi tersebut, menggambarkan bahwa teknologi informasi tergantung pada kombinasi komputasi dan teknologi telekomunikasi berbasis mikroelektronik.

Sementara itu, pendapat lain tentang teknologi informasi yang lebih terperinci serta mengandung beberapa hal, terutama terkait dengan data dan informasi dikemukakan oleh Senn. Lebih jauh Senn (1995 : 12) menjelaskan bahwa teknologi informasi sebagai berikut:

> *”the term of information technology refers to a wide variety of items and abilities used in the creation, storage, and dispersal of information. Its important to distinguish between data, information, and knowledge”*

Dari definisi di atas istilah teknologi informasi menunjuk pada keberagaman hal dan kemampuan-kemampuan yang digunakan untuk mencipta, penyimpanan, dan penyebaran informasi. Hal-hal tersebut untuk membedakan antara data, informasi dan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, *data* dimaksudkan sebagai fakta-fakta dasar, gambaran-gambaran dan detail-detail yang sederhana. *Informasi* adalah data yang terorganisasi/terstruktur, data yang memiliki arti, dan data yang digunakan untuk interpretasi. *Ilmu pengetahuan* adalah sebuah kesadaran dan pemahaman terhadap serangkaian informasi dan bagaimana informasi itu dapat digunakan secara lebih baik.

Di sisi lain, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) (2004 : 1) menjelaskan Teknologi informasi adalah ”hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima; sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya dan lebih lama penyimpanannya”. Sedangkan, Wardiana (2002 :1) menjelaskan teknologi informasi sebagai :

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

> ”suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

Teknologi informasi biasanya menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi komunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global. Peran yang dapat diberikan oleh aplikasi teknologi informasi ini adalah mendapatkan informasi untuk kehidupan pribadi seperti informasi tentang kesehatan, hobi, rekreasi, dan rohani. Selanjutnya untuk kepentingan profesi, seperti sains, teknologi, perdagangan, berita bisnis, dan asosiasi profesi. Sarana kerjasama antara pribadi atau kelompok yang satu dengan pribadi atau kelompok yang lainnya tanpa mengenal batas jarak dan waktu, negara, ras, kelas ekonomi, ideologi atau faktor lainnya yang dapat menghambat bertukar pikiran. Perkembangan teknologi informasi memacu suatu cara baru kehidupan, dari kehidupan dimulai sampai dengan berakhir, kehidupan seperti ini dikenal dengan *e-life*, artinya kehidupan ini sudah dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan secara elektronik. Pada saat ini, cara baru yang lebih terkenal lagi adalah *e-commerce, e-government, e-education, e-library, e-journal, e-medicine, e-laboratory, e-biodiversity* dan lain-lainnya yang berbasis elektronika.

2.6. Penerapan Teknologi informasi (TI)

Menurut Senn (1995 : 23), terdapat enam fungsi dari teknologi informasi, yaitu: penerapan/*processing*, menghasilkan, penyimpanan dan mendapatkan kembali, menyalurkan (misalnya menyalurkan kepada tempat lain secara bertahap/berurutan). Dalam banyak kasus, dua atau lebih fungsi-fungsi tersebut bekerja secara bersamaan.

Berkaitan dengan fungsi penerapan (*processing*) teknologi informasi biasanya merupakan aktifitas yang dilakukan sebagai alasan bagi orang dan

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

organisasi penjual komputer. Penerapan teknologi informasi (*processing*) adalah ”proses yang meliputi mengubah, menganalisis, menghitung dan menyatukan semua bentuk data atau informasi” (Senn, 1995 : 23). Dalam penerapan teknologi informasi, khususnya pada aplikasi komputer, terdapat dua hal yang melingkupi, yakni: *data processing* dan *information processing*. *Data processing* merupakan proses melayani data dan menyebarkannya kedalam informasi. Sedangkan, *information processing* merupakan istilah umum pada aktifitas komputer yang menyelenggarakan proses atas beberapa jenis informasi dan menyebarkannya kedalam jenis-jenis informasi yang berbeda.

Di sisi lain, terdapat pula tipe-tipe dalam penerapan (*processing*) teknologi informasi, yaitu:

a. *Word processing*, merupakan proses untuk membuat dokumen-dokumen yang berbasis teks (tulisan), yang meliputi pembuatan laporan-laporan, surat kabar, dan korespondensi. Sistem *Word processing* ini membantu orang dalam memasukan data, teks, dan gambar serta mempresentasikannya dalam bentuk yang sangat menarik.

b. *Image Processing*, merupakan proses untuk mengubah informasi yang berbentuk visual (gambar) seperti grafik, foto dan sebagainya; kedalam format yang dapat diatur dengan sistem komputer atau menyebarkannya antar manusia dan antar tempat. Proses ini disebut *scanning* yang mengubah cetakan atau gambar film kedalam suatu bentuk yang dapat dilakukan komputer.

c. *Voice Processing*, merupakan proses informasi yang bersuara. Pada saat ini, informasi bersuara lebih sering digunakan melalui telepon. Sistem lain yang dapat dipakai orang untuk memberikan informasi bersuara secara langsung melalui sistem komputer juga semakin berkembang.

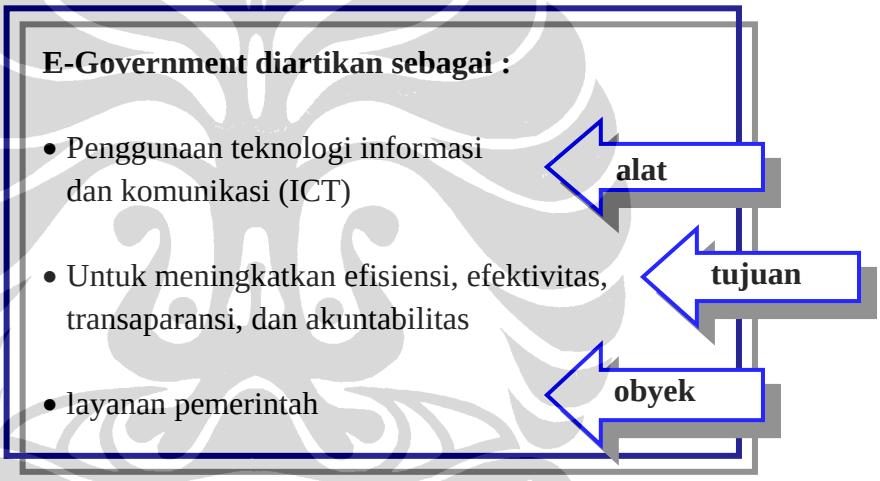
Dalam konteks implementasi atau penerapan teknologi informasi (TI) di lingkungan pemerintah, konsep yang sering dipakai adalah penerapan ***e-government***. Bank Dunia (2002 : 2) menjelaskan lebih terperinci mengenai penerapan e-government sebagai:

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

”E-Government berkaitan dengan teknologi informasi (seperti *wide area network*, internet, dan komuniasi bergerak) oleh lembaga pemerintah yang mempunyai kemampuan untuk mentransformasikan hubungan pemerintah dengan warganya, pelaku dunia usaha (bisnis), dan lembaga pemerintah lainnya. Teknologi ini dapat mempunyai tujuan yang beragam, antara lain: pemberian layanan pemerintahan yang lebih baik kepada warganya, peningkatan interaksi dengan dunia usaha dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses informasi, atau manajemen pemerintahan yang lebih efisien. Hasil yang diharapkan dapat berupa pengurangan korupsi, peningkatan transparansi, peningkatan kenyamanan, pertambahan pendapatan dan/atau pengurangan biaya”.

Dari definisi di atas dapat ditarik unsur-unsur obyek, tujuan dan alatnya sebagai terlihat pada gambar di bawah ini:

Gambar: 2.2
Unsur-unsur Definisi e-Government



Sumber: Djunaedi, 2002 : 3.

Kaitannya dengan penerapan *E-Government* ini, Kartajaya dkk. (2002 : 330-331) menjelaskan adanya tiga tahapan pengembangan layanan *E-Government*, yaitu:

Tahap I : Menerbitkan informasi tentang diri sendiri bagi kepentingan warga dan kalangan bisnis (lewat web/internet), juga menyediakan fasilitas komunikasi dua arah.

Tahap II : Aplikasi *internet* yang memungkinkan data dapat dikumpulkan (*online*), diolah, dan disebarluaskan dalam bentuk baru (agar lebih efisien), meskipun sebagian proses pemberian servis tetap secara *offline*, publik dapat memantau kinerja secara online.

Tahap III : Aplikasi *extranet* yang memungkinkan warga wilayah dapat mengisi blangko aplikasi secara *online* (lewat internet).

Dalam konteks penerapan *E-Government* di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan suatu kebijakan yang tercantum dalam Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government.* Dalam kebijakan tersebut diungkapkan bahwa pengembangan *E-Government* merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan kepemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan *E-Government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalisasikan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup dua aktifitas yang berkaitan, yaitu (Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003):

a. Pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronis;
b. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara.

Selanjutnya, dalam kebijakan di atas disebutkan bahwa pengembangan *E-Government* diarahkan untuk mencapai empat tujuan, yakni :

a. Pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas dan lingkup yang dapat memuaskan masyarakat luas serta dapat terjangkau diseluruh wilayah Indonesia pada setiap saat tidak dibatasi oleh sekat waktu dan dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat.
b. Pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan perkembangan perekonomian nasional dan memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional.
c. Pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan lembaga-lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam perumusan kebijakan negara.

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

d. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.

Menurut Alter (1996 : 369), untuk melihat pencapaian (*performance*) penerapan teknologi informasi dapat dilihat dari beberapa variabel di bawah ini (Tabel 2.3) :

Tabel 2.3
Variabel Pencapaian Penerapan Teknologi Informasi

No	Variabel	Indikator Pencapaian
1	Kemampuan dan Keterbatasan Fungsi	• Kapasitas • Kecepatan • Harga • Tingkat Kepercayaan • Kondisi Operasional
2	Kemudahan Penggunaan	• Kualitas Hubungan dengan Penggunanya • Kemudahan untuk Dipindahkan
3	Kecocokan Teknologi	• Penyesuaian dengan Standar yang ada • Kecocokan/penyesuaian dengan Teknologi lain
4	Pemeliharaan	• Dapat Dipisahkan kedalam Modul-modul • Dapat Ditambah dan Dikurangi Kapasitasnya • Dapat Dirubah Aspek-aspek Pentingnya

Sumber: Alter, *Information Systems, a Management Perspective* (1996).

2.7. Operasionalisasi Variabel dan Indikator

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi. Sebagai upaya untuk membantu pemahaman terhadap konsep-konsep yang terkait dalam pembahasannya, maka perlu adanya operasionalisasi terhadap variabel yang akan dibahas serta indikator-indikatornya.

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka di atas, maka variabel penelitian terdiri dari satu variabel, yaitu variabel kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi. Untuk membantu pemahaman terhadap konsep kedua

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

variabel tersebut, maka perlu dioperasionalisasikan variabel tersebut sebagai berikut:

> "Kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi (TI) adalah aspek-aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan pegawai tersebut mampu mencapai kinerja yang *superior*. Dalam hal ini, aspek-aspek pribadi tersebut menyangkut pengetahuan, ketrampilan, sikap dan bakat yang dimiliki berkaitan dengan penerapan atau penggunaan teknologi informasi (TI), khususnya di Mahkamah Konstitusi".

Secara garis besar variabel operasional dari penelitian ini adalah seperti tampak pada tabel 2.4 di bawah ini.

Tabel 2.4
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Kompetensi Pegawai	1. Pengetahuan	• keingintahuan, • pemahaman, • prioritas, • kecermatan, • kerja tim
	2. Keterampilan	• kemampuan, • kepandaian, • reaktif, • stamina kerja
	3. Sikap	• melaksanakan perubahan, • kerjasama, • keluwesan, • pemberian wewenang
	4. Bakat	• kecakapan, • kreativitas, • keterikatan

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010

Analisis kompetensi ..., Mohammad Arief, FISIP UI, 2010