

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah No.56 Tahun 2016, Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi berupa pengawasan dan pembinaan di 48 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Tengah dan 35 Pemerintah Kabupaten/Kota, selain sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang diantaranya dalam bentuk pemeriksaankinerja penyelenggaraan pemerintahan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Tengah dan penanganan aduan masyarakat, juga melakukan pemeriksaan Non PKPT berupa monitoring tindak lanjut hasil pemeriksaan. Kemudian dengan adanya pergeseran peran Inspektorat selaku Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dari paradigma lama berperan sebagai *watchdog* menuju paradigma baru menjadi *Quality Assurance* dan *Consulting Partner* bagi auditi, maka penugasan yang diamanatkan menjadi bertambah diantaranya dengan adanya kegiatan reviu dan evaluasi kinerja mulai dari tahapan perencanaan, penganggaran sampai dengan pelaksanaan, serta menindaklanjuti kebijakan/program nasional dalam hal Reformasi Birokrasi dan Pencegahan, Pemberantasan Korupsi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Secara umum jenis kegiatan dan ruang lingkup Inspektorat Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Kegiatan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah Th.2017

No.	Jenis Kegiatan/Ruang Lingkup	Jumlah
1.	PKPT	
a.	Pemeriksaan kinerja penyelenggara pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> • Aspek keuangan & operasional 15 OPD Prov.Jateng • Pengawasan umum & pengawasan teknis 16 Pemkab./Kota
b.	Pengawasan dengan tujuan tertentu	<ul style="list-style-type: none"> • Bantuan keuangan 35 Pemkab./Kota • Pemeriksaan tentang penurunan tingkat kemiskinan & pengangguran 7 OPD Prov.Jateng • Pemeriksaan atas Perintah/Instruksi Pimpinan Sesuai kebutuhan • Pemeriksaan atas Pengaduan Masyarakat Sesuai kebutuhan
c.	Pengawasan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Pendampingan pencapaian opini WTP 11 Pemkab./Kota
d.	Reviu	<ul style="list-style-type: none"> • Reviu Laporan Keuangan Daerah Badan Pengelolaan Keuangan & Aset Daerah 49 OPD Prov.Jateng • Rencana Kerja Pemda & Rencana Kerja (Renja) OPD 49 OPD Prov.Jateng • RKA perubahan TA.2017 49 OPD Prov.Jateng
e.	Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> • RKA TA.2018 49 OPD Prov.Jateng • Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) 49 OPD Prov.Jateng • Evaluasi Kinerja penyelenggaraan Pemda (EKPPD) 23 Pemkab./Kota • Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 15 OPD Prov.Jateng 17 Pemkab./Kota
2.	Non PKPT	
a.	Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) & Wilayah Birokrasi Bersih & Melayani (WBBM). OPD yang mengusulkan • Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) 49 OPD Prov.Jateng • Penatausahaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) 49 OPD Prov.Jateng

No.	Jenis Kegiatan/Ruang Lingkup	Jumlah
	• Penatausahaan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	49 OPD Prov.Jateng
b. Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi	• Penjamin pelaksanaan Aksi Daerah Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi (AD-PPK)	6 OPD
	• Fasilitasi Koordinasi, Supervisi, Pencegahan (Korsupgah) KPK	49 OPD dan 35 Pemkab./Kota
	• Fasilitasi Tunas Integritas KPK	49 OPD dan 35 Pemkab./Kota
c. <i>Consulting Partner</i>	• Pengendalian Gratifikasi	49 OPD Prov.Jateng
	• Narasumber pada rakor OPD	Permintaan OPD
	• Narasumber rapat pengambilan keputusan	Permintaan OPD
d. Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan	• Hasil Pemeriksaan BPK, Inspektorat Jenderal Kementerian & Inspektorat Provinsi.	49 OPD Prov.Jateng

Sumber : Rangkuman dari PKPT Tahun 2017

Berdasarkan data Profil Inspektorat Provinsi Jawa Tengah Jumlah PNS per Maret 2017 adalah 131 PNS terdiri dari 9 orang Pejabat Struktural, 60orang Jabatan Fungsional tertentu (Auditor dan Pengawas Pemerintah) dan 62 Jabatan Fungsional Umum (staf sekretariat). Jumlah tersebut akan berkurang sejumlah 8 orang pada tahun 2017, 9 orang lagi pada tahun 2018 dan seterusnya dikarenakan memasuki usia pensiun. Kondisi tersebut terjadi juga di Inspektorat Kabupaten Kendal, Kota Semarang dan Kabupaten Demak. Pemenuhan atas kekurangan jumlah personil yang dibutuhkan terhambat dengan adanya kebijakan moratorium penerimaan PNS oleh Pemerintah Pusat.

Melihat uraian diatas, maka dapat diperkirakan munculnya potensi permasalahan yaitu ketidakseimbangan antara jumlah kegiatan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah dan kualitas Sumber Daya

Manusia (SDM) yang dimiliki, sehingga peningkatan Kinerja SDM Inspektorat Provinsi Jawa Tengah adalah suatu keniscayaan. Secara umum, dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsadan mewujudkan tujuan negara sebagaimanatercantum dalam pembukaan UUD Tahun 1945,perlu dibangun aparatur sipil negara yang memilikiintegritas, profesional, netral dan bebas dariintervensi politik, bersih dari praktik korupsi,kolusi, dan nepotisme, serta mampumenyelenggarakan pelayanan publik bagimasyarakat dan mampu menjalankan peransebagai unsur perekat persatuan dan kesatuanbangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Kinerja karyawan yang lebih tinggi membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Pengenalan kerangka kompetensi akan mendorong semua karyawan untuk fokus pada keterampilan kunci dan kompetensi yang mengarah pada kesuksesan bisnis (Stredwick, 2005), kemudian dari hasil studi (Widodo, 2014) menunjukkan peningkatan kinerja inovatif dilakukan dengan pola kerja cerdas yang dibangun melalui motivasi intrinsik. Kerja cerdas berorientasi pada hasil, merupakan hasil dari kerja jejaring melalui proses kolaborasi, merubah suatu proses yang ada untuk memaksimalkan hasil (Boorsma dan Mitchel, 2011). Pada skema klasifikasi, aspek TI terdiri fisik misalnya, perangkat IT/hardware dan software, manusia misalnya, keterampilan individu atau pengetahuan IT/knowledge, dan organisasi misalnya, struktur, aturan, hubungan, dan budaya/*networking*. Teknologi informasi mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kinerja (Kim et al, 2011).Penelitian (Vecchio, 1992) menunjukkan bahwa pengalaman (baik pengalaman tugas individu atau

kelompok) memiliki efek yang signifikan pada kinerja individu maupun kelompok (Wong, 2007).

Research Gap pada penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yaitu : Wong (2003, 2006) menyatakan bahwa pengalaman (yaitu, pengetahuan dan keterampilan) adalah input paling signifikan yang mempengaruhi kinerja, sedangkan pada studi Widodo (2011), disebutkan penelitian Kraft (1999) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara pengalaman dengan kinerja; dan saran penelitian terdahulu : Hasil penelitian (Nurbiyati, 2014) mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* diperoleh nilai R Square sebesar 0,553 yang artinya variabel *QWL*, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja hanya sebesar 55,30 % sedangkan 44,7% dipengaruhi faktor lain. Maka perlu dilakukan riset lanjutan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja selain faktor *QWL*, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi. Semakin tinggi komponen jasa yang ditawarkan organisasi, semakin tinggi nilai dan peran SDM. Artinya, semua organisasi publik termasuk institusi pemerintah sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan profesionalisme SDM-nya. Fenomena *gap* yang terjadi, seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, dapat dilihat pada ringkasan tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Ringkasan FenomenaGap

Tupoksi Organisai	Hambatan	Permasalahan
Pelaksanaan PKPT Th.Anggaran 2017 dan Non PKPT termasuk didalamnya pelaksanaan program nasional pada 49 OPD Pemprov Jateng dan 35 Pemkab/Pemkota se-	Jumlah PNS yang semakin tahun semakin berkurang karena memasuki usia pensiun dan kebijakan moratorium PNS.	Ketidakseimbangan antara jumlah kegiatan dan area kerja organisasi dibandingkan dengan jumlah dan kualitas SDM yang ada.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

Selain adanya fenomena *gap*, terdapat temuan hasil penelitian terdahulu dengan ikhtisar *research gap* pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Ikhtisar Research Gap

No	Peneliti	Hasil/Saran
1	Wong, 2003,2006	pengalaman (yaitu : pengetahuan dan keterampilan) adalah input paling signifikan yang mempengaruhi kinerja.
	Kraft, 1999	tidak adanya pengaruh antara pengalaman dengan kinerja
2	Nurbiyati, 2014	riset lanjutan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja selain faktor QWL, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas maka rumusan masalah adalah “*Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM melalui Pola Kerja Cerdas dan Kompetensi Profesional serta Pengalaman Kerjadalam konteks Pengalaman Penggunaan Teknologi Informasi*?”. Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pola Kerja Cerdas terhadap Kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh tingkat Kompetensi Profesional terhadap Kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh tingkat Kompetensi Profesional terhadap Pola Kerja Cerdas?
4. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pola Kerja Cerdas?
6. Bagaimana pengaruh Pola Kerja Cerdas dan tingkat Kompetensi Profesional serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM dalam konteks Pengalaman Penggunaan Teknologi Informasi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Pola Kerja Cerdas dan Tingkat Kompetensi Profesional serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM dalam konteks Pengalaman Penggunaan Teknologi Informasi;
2. Menyusun model peningkatan Kinerja SDM melalui Pola Kerja Cerdas dan tingkat Kompetensi Profesional serta Pengalaman Kerja dalam konteks Pengalaman Penggunaan Teknologi Informasi.

1.4. Manfaat

1. Manfaat teoritis untuk pengembangan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya meningkatkan Kinerja SDM;
2. Manfaat praktis sebagai referensi pengambilan keputusan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah, Inspektorat Kota Semarang, Kabupaten Kendal dan Kabupaten Demak, khususnya meningkatkan kinerja SDM.