

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi hal yang tidak bisa diabaikan dan selalu menjadi objek yang difokuskan dalam kegiatan apapun. Salah satunya dalam kegiatan berorganisasi yang mana akan selalu ada manusia didalamnya. Kegiatan berorganisasi juga menjadi hal yang selalu kita temui, terlebih kita berada di kehidupan berbangsa dan bernegara yang mana pasti terbentuk organisasi-organisasi di berbagai lingkup baik pusat maupun daerah. Terbentuknya organisasi-organisasi ini tentunya memiliki peran untuk mendukung penyelenggaraan pemerintah dari pusat sampai daerah dan sebagai wadah dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Terkait fungsi organisasi sebagai wadah dalam melaksanakan segala tugas pemerintahan, dalam pencapaian tujuan agar dapat melaksanakan segala tugas pemerintahan dengan baik, maka memerlukan unsur-unsur yang dapat menunjang jalannya operasional organisasi tersebut. Salah satu unsur yang menunjang keberhasilan dan ketercapaian tujuan organisasi tersebut yaitu manusianya itu sendiri yang mana sebagai sumber daya yang terpenting yang ada di organisasi. Tanpa adanya manusia, tentu organisasi tersebut tidak dapat beroperasi. Hal ini mengingat bahwa manusia itu berperan sebagai penggerak jalannya organisasi.

Peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, menjadikan organisasi yang harus berfokus pada keadaan sumber daya manusia. Terlebih soal terbatasnya sumber daya manusia acap kali menghadang organisasi. Baik terbatas dalam hal kuantitas maupun kualitasnya. Seperti misalnya secara kuantitas terbilang banyak, namun dari segi kualitas hanya sedikit yang sesuai. Selain itu juga dari segi kualitas sudah sesuai, namun dari segi kuantitas hanya sedikit yang sesuai. Sehingga sumber daya manusia ini menjadi penting karna sumber daya manusia mempunyai akal dan perasaan yang dapat melaksanakan tugas dan denganya dapat membawa organisasi kedalam operasional yang baik yang dapat memperoleh capaian tujuannya secara efisien dan efektif.

Untuk mengatasi masalah kualitas pegawai di lingkup penyelenggaraan pemerintah, pemerintah telah menerbitkan Undang Undang No.43 Tahun 1999 yang pada pasal 31 menyebutkan bahwa dalam pencapaian daya guna dan hasil guna yang maksimal maka diterbitkan peraturan yang harus diselenggarakannya Diklat (pendidikan dan pelatihan) jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan mutu keahlian, keterampilan, kemampuan dan pengabdian. Kemudian kebijakan lain yang dikeluarkan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) bahwa yang menjadi persyaratan dan pertimbangan penting dalam penataan ASN yaitu kompetensi yang dimiliki ASN tersebut.

Dari kedua peraturan tersebut, kesimpulannya adalah bahwa kompetensi menjadi hal yang wajib dimiliki oleh para pegawai agar dapat berhasil guna dimanapun pegawai itu menduduki jabatannya. Berhasil guna ini tentunya

terwujudkan melalui kinerjanya yang sesuai dengan ketentuan sehingga indikator tertentu yang harus sesuai dapat berhasil tercapai. Untuk menghasilkan kinerja yang baik agar dapat berhasil guna ini harus ditunjang dengan kompetensi yang berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan dan perilaku seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang menduduki jabatan manapun harus dapat memenuhi keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam jabatan tersebut guna jabatan tersebut dapat diisi oleh orang yang tepat dan kompeten.

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*) seperti meliputi standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Standar kinerja ini sebagai indikator seorang pegawai yang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja ini nantinya dibandingkan dengan kinerja nyata (hasil kerja) pegawai. Jika hasil kerja yang dikerjakan lebih tinggi dari standar kinerja, berarti pegawai itu telah memiliki kinerja yang baik. Wilson Bangun (Bangun 2012:234) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Keberhasilan kerja seorang pegawai ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan ketika melaksanakan pekerjaannya, sangat mengandalkan kompetensi yang dimilikinya. Jika tidak memiliki kompetensi tetnunya pegawai tersebut tidak akan dapat melakukan pekerjaannya.

Begitupun jika kompetensinya yang dimiliki pegawai tersebut minim, maka pekerjaan yang berhasil terlaksanapun juga akan minim. Maka untuk mendapatkan keberhasilan kerja memerlukan kompetensi yang baik dan teruji.

PPID Kabupaten Purwakarta merupakan pejabat pengelola informasi dan dokumentasi yang memiliki wewenang dalam pemenuhan keterbukaan informasi publik melalui tugasnya sebagai menghimpun seluruh informasi publik dari setiap badan publik untuk nantinya dikelola dan dibuka seluas-luasnya kepada publik dan masyarakat. Kemudian masyarakat bisa akses informasi publik tersebut melalui website yang secara resmi sudah disediakan. PPID Kabupaten Purwakarta berada dibawah naungan Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta.

Kabupaten Purwakarta membentuk PPID atas dasar dari amanat nasional dari Undang Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik. PPID sendiri berada di tingkat Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab melaksanakan keterbukaan informasi publik di wilayah Kabupaten/Kota. PPID menjadi pejabat yang berperan sangat penting. Terkait berhasil atau tidaknya misi pemerintah dalam membuka informasi publik tergantung dari pegawai yang menduduki jabatan di PPID Kabupaten Purwakarta.

PPID Kabupaten Purwakarta dalam kinerjanya menghimpun informasi publik, tentunya membutuhkan kompetensi yang cukup dari para pegawai yang menduduki jabatannya. Hal ini mengingat banyaknya tugas yang berkaitan

mengelola informasi, sehingga sangat memerlukan kompetensi di bidang TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi). Upaya perluasan informasi publik yang merupakan bagian dari tupoksi PPID pun perlu menggunakan media TIK agar publik dan masyarakat dapat mengakses informasi publik tersebut secara mudah dan dapat mendapatkan informasi publik yang dibutuhkannya secara seluas-luasnya sehingga nantinya PPID Kabupaten Purwakarta dapat mencapai kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja pegawai PPID Kabupaten Purwakarta belum optimal. Hal ini dikarenakan dalam melakukan pelaksanaan tugas-tugas sebagai seorang Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi atau di singkat menjadi PPID di Kabupaten Purwakarta masih ditemukan fenomena yang menjadi masalah.

1. Masih kurangnya kualitas SDM yang dapat menunjang tugasnya seorang pegawai PPID dalam rangka menghimpun dan membuka informasi publik kepada khalayak.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Urut Kepangkatan Pegawai PPID Kabupaten Purwakarta**

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir / Jurusan
1.	Rudi Hartono, S.AP., M.M NIP: 197010231992031007	Kepala Dinas Dsikominfo	S2/Manajemen
2.	Drs. Nurfalah NIP: 196610131992031006	Sekretaris Diskominfo	S1/Dakwah
3.	H. Iwan Kuswandi, S.T., M.Si. NIP: 196909261995031003	Kepala Bidang Statistik dan Persandian	S2/Adm Pemerintah Daerah

4.	Yogia Suriagraha, S.E., M.Ak. NIP: 197307242005011006	Kasi. Statistik	S2/Akuntansi Sektor Publik
5.	Sri Budiyanti, S.E. NIP: 197609102008012006	Kabid. Informasi dan Komunikasi Publik	S1/Manajemen SDM
6.	Jaka Saeful Bachri, S.E. NIP: 198208272009011002	Pranata Humas Ahli Muda	S1/Manajemen
7.	Habibah, S.Ag. NIP: 197411052005012004	Kasi. Persandian	S1/PAI
8.	Heriyanto, S.T. NIP: 197206092008011001	Kabid. Keamanan Informasi dan Persandian	S1/Teknik Informatika
9.	Andis Maulana, S.IP NIP: 198001112009021005	Pranata Humas Ahli Muda	S1/Ilmu Hubungan International
10.	Deni Sofyan, S.E. NIP: 197905252009011005	Pranata Humas Ahli Muda	S1/Manajemen
11.	Halim, S.E. NIP: 197002232007011005	Operator Sandi dan Telekomunikasi	S1/Manajemen
12.	Ahen Suhendi NIP: 196607111993021001	Pengelola Data Statistik	SMA/IPA
13.	Atep Mulyadi NIP: 198310172008011003	Pengelola Situs / WEB	SLTA/SMK Teknik Mesin
14.	Cuwardi NIP: 196612062009011001	Operator Sandi dan Telekomunikasi	SMA/Ilmu Biologi
15.	Dadan Kartiwa NIP: 198307212010011004	Operator Sandi dan Telekomunikasi	SMA/IPS
16.	Nani Rohani NIP: 196712272008012004	Operator Sandi dan Telekomunikasi	SLTA/Paket C/IPS
17.	Yosky Augustian NIP: -	Staff Layanan Informasi PPID	SMA/IPA
18.	Muhammad Ramdhan Taufik NIP: -	Staff Layanan Informasi PPID	SMK Teknik Informatika

19.	Rully Agung Nugraha, S.Pt NIP: -	Staff Layanan Informasi PPID	S1 Peternakan
20.	Noneng Karmilasari, S.Pd. NIP: -	Staff Layanan Informasi PPID	S1 Pendidikan
21.	Yunia Gustini, S.Sos NIP: -	Staff Pengaduan PPID	S1 Ilmu Komunikasi
22.	Jesika Julian Hayati NIP: -	Staff Pengaduan PPID	SMA/IPA
23.	Yusuf Suherlan NIP: -	Staff Pengaduan PPID	MA
24.	Noviandy Nur Arifin, S.Pd NIP: -	Staff Pengaduan PPID	S1 Pendidikan
25.	Adithiya Marly Gora'af NIP: -	Staff Pengaduan PPID	SMA/IPS
26.	Mochamad Rizky Subagja, S.M NIP: -	Staff Pengaduan PPID	S1 Manajemen Bisnis
27.	Prayoga Kurniawan NIP: -	Staff Pengaduan PPID	MA

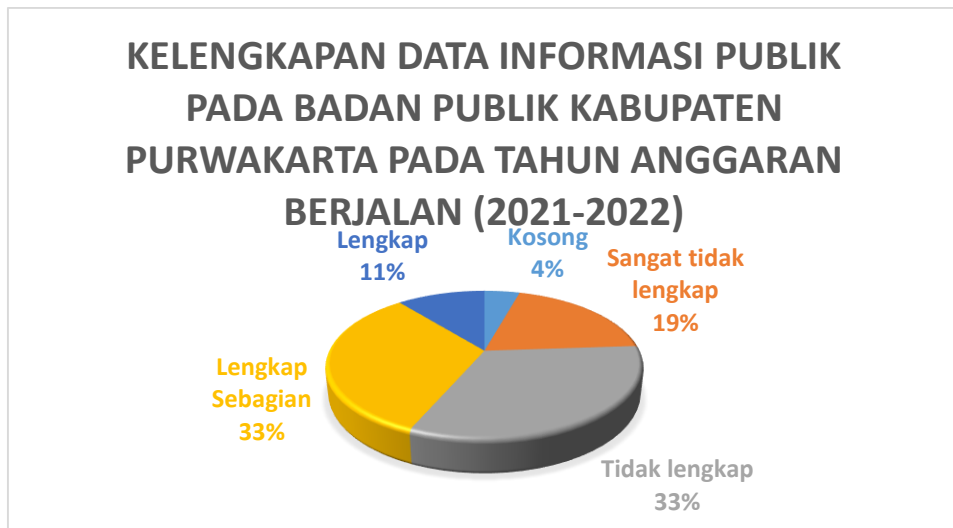
Sumber: PPID Kabupaten Purwakarta

Tabel diatas terlihat bahwa masih terbatasnya SDM dengan latar belakang pendidikan S1 dan yang berbasis manajemen informatika (IT) guna untuk mengoptimalkan dan mengefektikan dalam mengelola dan membuka informasi publik kepada masyarakat yang berdasarkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi saat ini.

2. Belum optimalnya hasil pekerjaan pegawai ialah terdapat kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya membuka informasi publik kepada masyarakat yang belum tercapai dan belum terpenuhi. Oleh karena itu tidak memenuhi indikator kinerja pada kategori kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

**Gambar 1.1**

**Presentase Kelengkapan Data Informasi Publik Badan Publik**



Sumber: Website PPID Kabupaten Purwakarta tahun 2022

Berdasarkan grafik 1.1 mengenai presentase kelengkapan badan publik dalam membuka informasi publik di Kabupaten Purwakarta. Dari grafik tersebut terlihat bahwa kualitas kerja PPID Kabupaten Purwakarta membuka informasi publik masih tergolong rendah. Hal ini diakibatkan oleh masih banyak badan publik yang belum membuka informasi publik yang sehingga membuatnya termasuk dalam kategori tidak lengkap. Dari angka presentase terlihat bahwa badan publik yang termasuk dalam kategori tidak lengkap informasinya yaitu sebesar 33%, sedangkan pada kategori lengkap sebesar 11%. Ini artinya badan publik masih banyak yang belum lengkap mengenai data informasi publiknya sehingga menjadi dipertanyakan bagaimana kinerja PPID Kabupaten Purwakarta ini.

Selain masih mengalami kekurangan dalam kualitas kerja PPID yang mana masih banyak badan publik yang belum lengkap informasi



publiknya, dari grafik 1.1 juga didapat bahwa kuantitas kerja PPID Kabupaten Purwakarta belum optimal sebagaimana mestinya dikarenakan informasi publik yang belum lengkap tersebut. Lengkap atau tidaknya dapat menunjukkan kuantitas kerja yang dihasilkan, dalam hal ini pemenuhan informasi publik, masih terbilang sedikit data informasi publik yang sudah dibuka dikarenakan masih banyak yang belum lengkap.

Berdasarkan grafik 1.1 diatas pun dapat dilihat kinerja PPID Kabupaten Purwakarta dari segi ketepatan waktu, dikarenakan masih banyak yang belum lengkap, maka dapat dikatakan informasi publik yang seharusnya dibuka pada tahun berjalan namun pada kenyataannya belum dibuka. Sehingga hal ini PPID Kabupaten Purwakarta dalam membuka informasi publik publiknya tidak tepat waktu dari tahun anggaran. Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja yang dihasilkan PPID masih melewati tenggat waktu yang seharusnya badan publik tersebut membuka informasi publiknya.

3. Didapat pula dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang masih relatif minim dari segi jumlah dan kemampuannya yang mana masih kekurangan orang yang menguasai teknologi dan pengelolaan informasi dan kualifikasi lainnya yang dibutuhkan oleh seorang pengelola informasi dan dokumentasi. Bahkan untuk pemahaman mengenai tupoksi PPID sendiri pun masih banyak yang belum paham, juga masih sering kebingungan bagaimana dan apa yang harus dikerjakan.

Dari latar belakang tersebut yang mana memuat masalah penelitian yang akan diangkat, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPID dalam mengemban tugas memenuhi keterbukaan informasi publik masih belum optimal. Maka dari itu, peneliti memberikan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PPID Kabupaten Purwakarta dalam Pemenuhan Keterbukaan Informasi Publik di Kabupaten Purwakarta”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian masalah di latar belakang, ditunjukkan kurang mumpuninya pendidikan pegawai yang berbasis teknologi informasi dan kurang efektifnya kinerja yang dilakukan oleh PPID Kabupaten Purwakarta yang menjadi inti permasalahan utama, sehingga PPID Kabupaten Purwakarta belum sepenuhnya menjalankan perannya dalam pemenuhan keterbukaan informasi publik sebagaimana amanat yang termaktub dalam UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

### **C. Rumusan Masalah**

Mengacu pada identifikasi masalah tersebut dengan masalah yang sudah teridentifikasi bahwa adanya kinerja PPID Kabupaten Purwakarta yang belum efektif diduga diakibatkan oleh kompetensi yang kurang mumpuni dari pegawai PPID Kabupaten Purwakarta sebagai pihak yang diberikan amanah sebagai aktor pelaksana kebijakan keterbukaan informasi publik.

Dari masalah yang telah dipaparkan, maka arah penelitian dalam penelitian ini tertuang melalui pertanyaan penelitian yang mana termasuk dalam rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengetahuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta?
2. Seberapa besar pengaruh kemahiran terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta?
4. Seberapa besar pengaruh karakteristik lainnya terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta?
5. Seberapa besar pengaruh pengetahuan, kemahiran, kemampuan dan perilaku secara simultan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemahiran terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja Kabupaten Purwakarta.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik lainnya terhadap kinerja Kabupaten Purwakarta.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan, kemahiran, kemampuan dan karakteristik lainnya secara simultan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari pelaksanaan penelitian ini yang dibagi kedalam tiga bentuk yaitu sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Harapannya penelitian ini dapat meningkatnya wawasan dan bertambahnya pengetahuan penulis terhadap teori-teori mengenai kompetensi dan kinerja PPID Kabupaten Purwakarta dalam pemenuhan keterbukaan informasi publik di Kabupaten Purwakarta
- b. Harapannya penelitian ini bisa berguna sebagai referensi dalam rangka membandingkan dengan penelitian sejenis dan dapat dikembangkan sehingga menjadi penelitian yang sempurna.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Harapannya secara umum dapat menjadi bahan perbaikan dan evaluasi baik bagi instansi yang bersangkutan maupun pihak lain yang juga memiliki kesamaan dalam memberikan perhatian terhadap masalah kinerja pegawai untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi yang lebih efektif. Dan juga secara khusus berguna sebagai saran masukan serta bahan pertimbangan ketika organisasi dihadapkan dengan permasalahan

kinerja PPID Kabupaten Purwakarta dan mencoba mencari solusi dari permasalahan terkait.

### **3. Kegunaan Akademis**

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian dalam memperoleh gelar sarjana pada jurusan Administrasi Publik, FISIP, Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung.

### **F. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini berangkat dari teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembahasan Manajemen sumber daya manusia ini membahas segala aspek yang ada dalam sumber daya manusia dalam rangka berjalannya organisasi. Sebagai pihak utama dalam berjalannya sebuah organisasi, maka tentu manusia itu sendiri perlu bekerja dan menjalankan tugasnya demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga dari sini didapat bahwa salah satu aspek sumber daya manusia yaitu kinerja.

Kinerja merupakan bagaimana proses pekerjaan berlangsung dan dikerjakan oleh manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi. Selain itu kinerja ialah pencapaian hasil kerja pegawai dalam mengemban amanah pekerjaan yang didapat dari perusahaan atau dapat disebut juga bentuk karya nyata dari perwujudan kemampuan seorang pegawai (Priansa 2017:48).

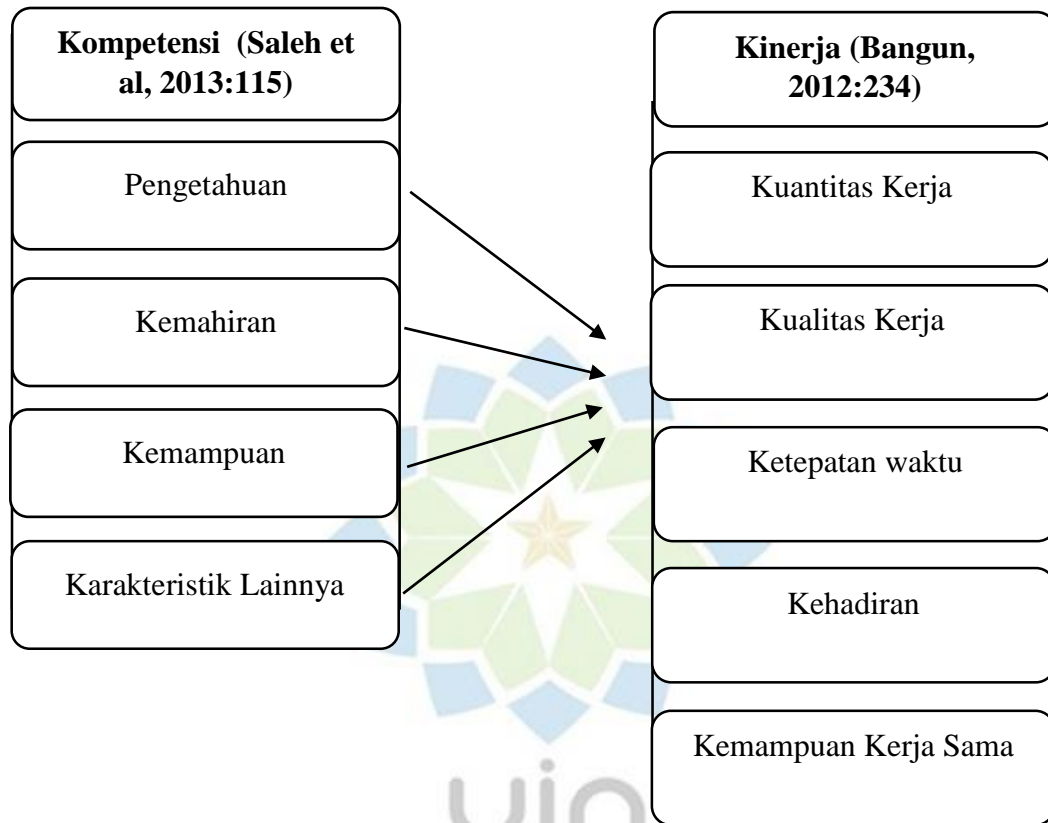
Adapun kata “kemampuan” yang disinggung dalam pengertian kinerja menurut Priansa diatas merupakan bagian dari kompetensi.

Sehingga dalam melakukan kinerja, memerlukan kemampuan dan kompetensi agar mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Bukit, Malusa, and Rahmat (2017:20), kompetensi adalah keterampilan-keterampilan yang merupakan cerminan dari kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Melakukan sesuatu disini dapat dikatakan sebagai melakukan pekerjaan.

Pada akhirnya penulis menggambarkannya dalam model kerangka pemikiran yang menyangkut penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebagai berikut.



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



### **G. Hipotesis**

Berangkat dari teori yang termuat dalam kerangka pemikiran tersebut, kemudian peneliti merumuskan hipotesis secara keseluruhan yaitu terjadinya pengaruh yang signifikan dari kompetensi yang dimiliki PPID Kabupaten Purwakarta terhadap kinerjanya selaku pihak yang menjalankan perannya dalam pemenuhan keterbukaan informasi publik di Kabupaten Purwakarta.

Setelah hipotesis secara umum tersebut sudah tersusun, maka hipotesis statistik pun perlu dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut:

1. **H<sub>0</sub>** : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta  
**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta
2. **H<sub>0</sub>** : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemahiran terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.  
**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh signifikan antara kemahiran terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.
3. **H<sub>0</sub>** : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.  
**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.
4. **H<sub>0</sub>** : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik lainnya terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.  
**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik lainnya terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.
5. **H<sub>0</sub>** : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan, kemahiran, kemampuan dan karakteristik lainnya secara simultan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.



**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan, kemahiran, kemampuan dan karakteristik lainnya secara simultan terhadap kinerja PPID Kabupaten Purwakarta.

