

BAB 1

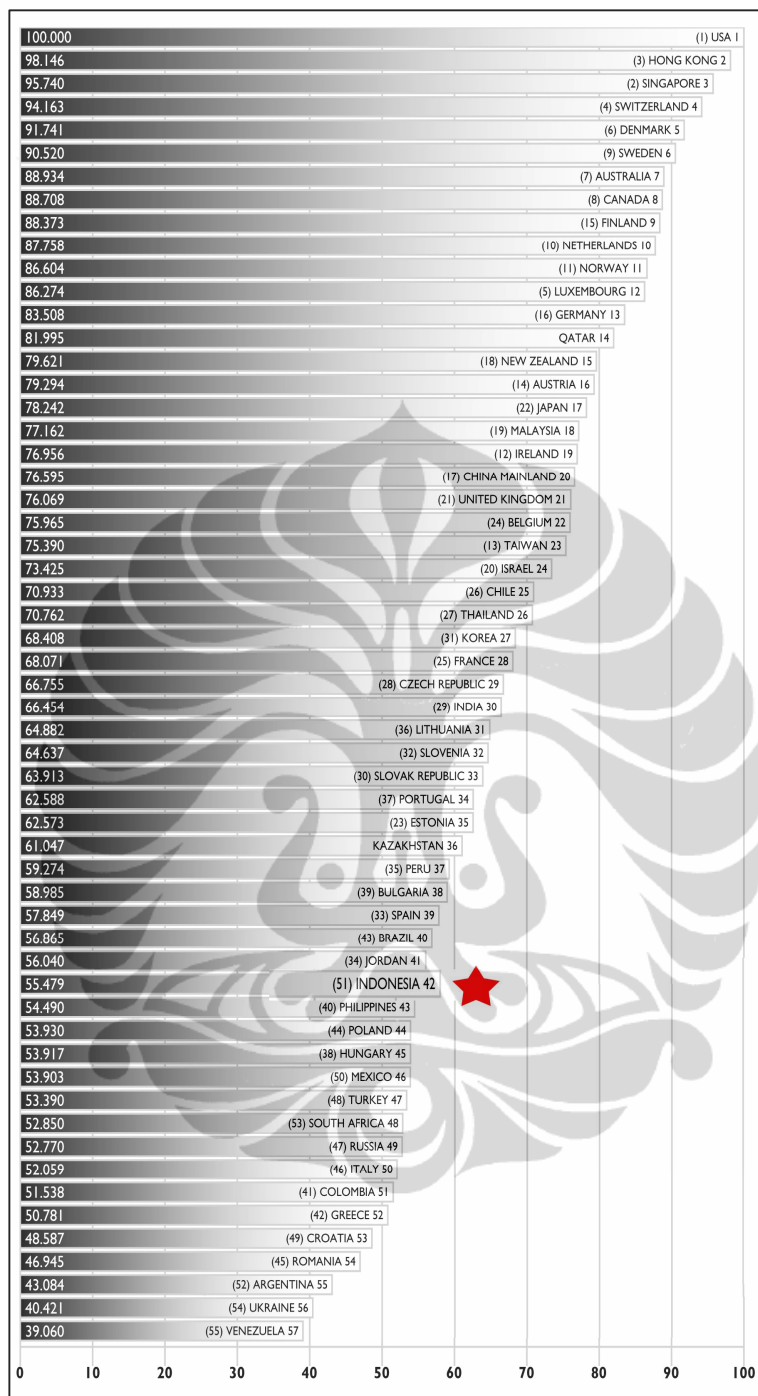
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki era globalisasi, negara-negara diuntut untuk siap dalam menghadapi gejolak perubahan global yang semakin semarak. Globalisasi akan membawa dampak dari segala bidang, mulai dari bidang ekonomi, politik, budaya dan pendidikan [1]. Dengan adanya perubahan global ini, krisis-krisis global dunia mulai meluas dan persaingan antar negara pun menjadi lebih kompetitif. Sangat penting bagi negara – negara untuk menentukan sikap sebagai bangsa pemenang atau pecundang dalam menghadapi globalisasi[2]. Negara-negara yang kurang siap, akan mengalami dampak krisis berkepanjangan. Seperti halnya Indonesia, bisa di katakan Indonesia belum siap dalam menghadapi perubahan global ini, maka dari itu sejak krisis yang di alami tahun 1998 hingga krisis tahun 2008 Indonesia belum mampu untuk mengatasi permasalahan krisis tersebut dengan baik. Menurut Setyawan [3], banyak hal yang mempengaruhi dalam menghadapi krisis tersebut, antara lain:

1. Keadaan keamanan nasional dan politik di Indonesia yang tidak stabil.
2. Keadaan ekonomi yang semakin sulit di pulihkan karena masih belum di temukan solusi terbaik untuk mengatasinya.
3. Daya saing nasional Indonesia.

Berdasarkan penilaian peringkat daya saing (*competitiveness*) oleh *Institute Management Development* (IMD), daya saing nasional Indonesia telah meningkat dari tahun sebelumnya yaitu dari peringkat 51 (2008) menjadi 42 (2009) dari 57 negara paling kompetitif di dunia. Hal ini merupakan kemajuan yang signifikan bagi Indonesia. Menurut IMD, daya saing merupakan kompetensi yang di kelola dari nasional maupun bisnis guna mencapai kemakmuran yang lebih besar, dengan menimbang daya saing dari faktor – faktor utama serta sub faktor yang ada di dalamnya. Faktor - faktor utama tersebut adalah perekonomian, efisiensi pemerintahan, efisiensi bisnis dan infrastruktur [4]. Peringkat tersebut dapat di deskripsikan pada gambar berikut:



Gambar 1.1. *World Competitiveness Scoreboard 2009*

Sumber: *World Competitiveness Yearbook 2009*[5]

Namun, jika di bandingkan dengan negara – negara di Asia, Indonesia menempati peringkat ke 13 dari 15 negara. Hal ini di ilustrasikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Peringkat Daya Saing Negara Asia

NEGARA	PERINGKAT IMD	PERINGKAT ASIA
Hong Kong	2	1
Singapore	3	2
Qatar	14	3
Japan	17	4
Malaysia	18	5
China Mainland	20	6
Taiwan	23	7
Israel	24	8
Thailand	26	9
Korea	27	10
India	30	11
Kazakhstan	36	12
Indonesia	42	13
Philippines	43	14
Turkey	47	15

Sumber: Hasil olahan

Sedangkan menurut Porter & Schwab [6] di dalam *Global Competitiveness Report (GCR) 2008 - 2009* penilaian peringkat dalam GCR ini meliputi 12 pilar daya saing antara lain:

- a. Penggerak faktor ekonomi
 1. institusi
 2. infrastruktur
 3. stabilitas ekonomi makro
 4. kesehatan dan pendidikan dasar
- b. Penggerak efisiensi ekonomi
 1. Pendidikan tinggi dan pelatihan
 2. Efisiensi pasar barang
 3. Efisiensi pasar tenaga kerja
 4. Kemajuan pasar uang
 5. Kesiapan teknologi
 6. Ukuran pasar

c. Penggerak inovasi ekonomi

1. Kemajuan bisnis

2. Inovasi

Dan Indonesia menempati peringkat ke 55 dari 134 negara di dalam *Global Competitiveness Index (GCI)*, seperti pada gambar berikut:

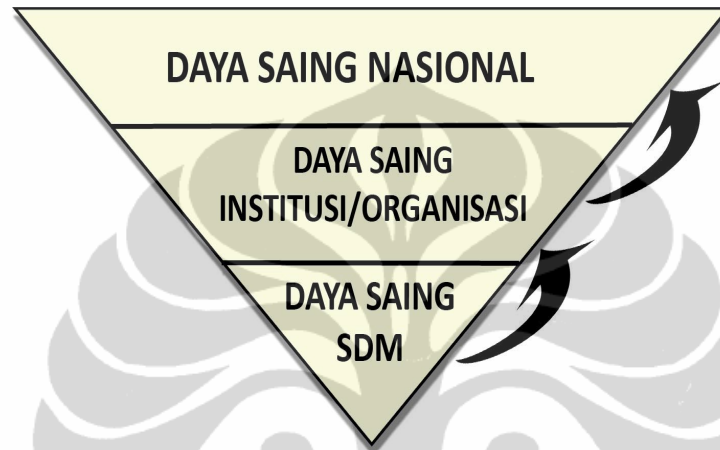
Tabel 1.2. *Global Competitiveness Index*

Country/Economy	GCI 2008-2009		GCI 2008-2009 rank (among 2007 countries)*	GCI 2007-2008 rank	Country/Economy	GCI 2008-2009		GCI 2008-2009 rank (among 2007 countries)*	GCI 2007-2008 rank
	Rank	Score				Rank	Score		
United States	1	5.74	1	1	Azerbaijan	69	4.10	68	66
Switzerland	2	5.61	2	2	Vietnam	70	4.10	69	68
Denmark	3	5.58	3	3	Philippines	71	4.09	70	71
Sweden	4	5.53	4	4	Ukraine	72	4.09	71	73
Singapore	5	5.53	5	7	Morocco	73	4.08	72	64
Finland	6	5.50	6	6	Colombia	74	4.05	73	69
Germany	7	5.46	7	5	Uruguay	75	4.04	74	75
Netherlands	8	5.41	8	10	Bulgaria	76	4.03	75	79
Japan	9	5.38	9	8	Sri Lanka	77	4.02	76	70
Canada	10	5.37	10	13	Syria	78	3.99	77	80
Hong Kong SAR	11	5.33	11	12	El Salvador	79	3.99	78	67
United Kingdom	12	5.30	12	9	Namibia	80	3.99	79	89
Korea, Rep.	13	5.28	13	11	Egypt	81	3.98	80	77
Austria	14	5.23	14	15	Honduras	82	3.98	81	83
Norway	15	5.22	15	16	Peru	83	3.96	82	86
France	16	5.22	16	18	Guatemala	84	3.94	83	87
Taiwan, China	17	5.22	17	14	Serbia	85	3.90	84	91
Australia	18	5.20	18	19	Jamaica	86	3.89	85	78
Belgium	19	5.14	19	20	Gambia, The	87	3.88	86	102
Iceland	20	5.05	20	23	Argentina	88	3.87	87	85
Malaysia	21	5.04	21	21	Macedonia, FYR	89	3.87	88	94
Ireland	22	4.99	22	22	Georgia	90	3.86	89	90
Israel	23	4.97	23	17	Libya	91	3.85	90	88
New Zealand	24	4.93	24	24	Trinidad and Tobago	92	3.85	91	84
Luxembourg	25	4.85	25	25	Kenya	93	3.84	92	99
Qatar	26	4.83	26	31	Nigeria	94	3.81	93	95
Saudi Arabia	27	4.72	27	35	Moldova	95	3.75	94	97
Chile	28	4.72	28	26	Senegal	96	3.73	95	100
Spain	29	4.72	29	29	Armenia	97	3.73	96	93
China	30	4.70	30	34	Dominican Republic	98	3.72	97	96
United Arab Emirates	31	4.68	31	37	Algeria	99	3.71	98	81
Estonia	32	4.67	32	27	Mongolia	100	3.65	99	101
Czech Republic	33	4.62	33	33	Pakistan	101	3.65	100	92
Thailand	34	4.60	34	28	Ghana	102	3.62	n/a	n/a
Kuwait	35	4.58	35	30	Suriname	103	3.58	101	113
Tunisia	36	4.58	36	32	Ecuador	104	3.58	102	103
Bahrain	37	4.57	37	43	Venezuela	105	3.56	103	98
Oman	38	4.55	38	42	Benin	106	3.56	104	108
Brunei Darussalam	39	4.54	n/a	n/a	Bosnia and Herzegovina	107	3.56	105	106
Cyprus	40	4.53	39	55	Albania	108	3.55	106	109
Puerto Rico	41	4.51	40	36	Cambodia	109	3.53	107	110
Slovenia	42	4.50	41	39	Côte d'Ivoire	110	3.51	n/a	n/a
Portugal	43	4.47	42	40	Bangladesh	111	3.51	108	107
Lithuania	44	4.45	43	38	Zambia	112	3.49	109	122
South Africa	45	4.41	44	44	Tanzania	113	3.49	110	104
Slovak Republic	46	4.40	45	41	Cameroon	114	3.48	111	116
Barbados	47	4.40	46	50	Guyana	115	3.47	112	126
Jordan	48	4.37	47	49	Tajikistan	116	3.46	113	117
Italy	49	4.35	48	46	Mali	117	3.43	114	115
India	50	4.33	49	48	Bolivia	118	3.42	115	105
Russian Federation	51	4.31	50	58	Malawi	119	3.42	n/a	n/a
Malta	52	4.31	51	56	Nicaragua	120	3.41	116	111
Poland	53	4.28	52	51	Ethiopia	121	3.41	117	123
Latvia	54	4.26	53	45	Kyrgyz Republic	122	3.40	118	119
Indonesia	55	4.25	54	54	Lesotho	123	3.40	119	124
Botswana	56	4.25	55	76	Paraguay	124	3.40	120	121
Mauritius	57	4.25	56	60	Madagascar	125	3.38	121	118
Panama	58	4.24	57	59	Nepal	126	3.37	122	114
Costa Rica	59	4.23	58	63	Burkina Faso	127	3.36	123	112
Mexico	60	4.23	59	52	Uganda	128	3.35	124	120
Croatia	61	4.22	60	57	Timor-Leste	129	3.15	125	127
Hungary	62	4.22	61	47	Mozambique	130	3.15	126	128
Turkey	63	4.15	62	53	Mauritania	131	3.14	127	125
Brazil	64	4.13	63	72	Burundi	132	2.98	128	130
Montenegro	65	4.11	64	82	Zimbabwe	133	2.88	129	129
Kazakhstan	66	4.11	65	61	Chad	134	2.85	130	131
Greece	67	4.11	66	65					
Romania	68	4.10	67	74					

Sumber: *Global Competitiveness Index*[6]

Peringkat daya saing Indonesia dari 2 (dua) sumber di atas, di lihat dari perspektif global atau daya saing nasional. Dan daya saing nasional berkaitan dengan institusi/organisasi yang terdapat di dalamnya dan daya saing instansi/organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM). Seperti yang di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.2. Hierarki Daya Saing



Sumber: Hasil olahan

Dari hierarki tersebut dapat di lihat bahwa setiap tingkat saling berkaitan, sehingga jika daya saing SDM meningkat akan berpengaruh kepada daya saing institusi/organisasinya dan begitu pula jika daya saing institusi/organisasi meningkat maka juga akan mempengaruhi daya saing nasional. Oleh karena itu pentingnya peran daya saing dari hal yang paling mendasar yaitu SDM atau para pegawai yang menggerakkan roda organisasi sehingga pengaruhnya akan dapat meluas dari organisasi hingga nasional. Zainun[7] mengatakan bahwa yang di sebut dengan pegawai adalah manusia – manusia yang mempunyai status tertentu berkaitan dengan pekerjaannya di dalam organisasi yang menjadi sumber daya bagi organisasi tersebut. Suatu sumber daya atau infrastruktur tanpa adanya daya saing dan kompetensi dari manusia - manusianya akan menjadi tidak berguna[8]. Departemen Pekerjaan Umum (PU), adalah institusi pemerintahan di Indonesia yang bertanggung jawab atas segala pekerjaan umum negara. Adapun visi dan misi dari Departemen PU tersebut adalah dibawah ini:

Universitas Indonesia

VISI

Tersedianya infrastruktur PU yang handal, bermanfaat dan berkelanjutan untuk mendukung terwujudnya Indonesia yang aman dan damai, adil dan demokratis, serta lebih sejahtera.

MISI

1. Menata ruang nusantara yang nyaman dan berkualitas
2. Memenuhi kebutuhan infrastruktur PU wilayah berupa infrastruktur di bidang sumber daya air, termasuk mendukung ketahanan pangan melalui pengembangan jaringan irigasi, serta mengamankan pusat-pusat produksi dan permukiman dari bahaya daya rusak air.
3. Memenuhi kebutuhan infrastruktur PU di bidang jalan, dalam rangka mendukung pengembangan wilayah dan kelancaran distribusi barang & jasa.
4. Mengembangkan infrastruktur PU di permukiman untuk mewujudkan perumahan dan permukiman yang layak huni dan produktif. Melaksanakan pembinaan bangunan gedung yang memenuhi standar keselamatan dan keamanan bangunan.
5. Mendorong berkembangnya industri konstruksi yang kompetitif.
6. Meningkatkan kapasitas pemerintah daerah dan masyarakat dalam pembangunan infrastruktur PU.
7. Mengembangkan teknologi ke-PU-an yang tepat guna dan kompetitif serta meningkatkan keandalan mutu infrastruktur PU.
8. Menerapkan organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip *good governance* serta mengembangkan SDM yang profesional [9].

Dan dalam mendukung tercapainya beberapa misi dari Departemen PU tersebut di atas, yaitu: 1) mengembangkan teknologi PU yang tepat guna dan kompetitif, 2) menerapkan prinsip *good governance*, 3) mengembangkan SDM yang profesional.

Osborne [10] berkemuka, bahwa untuk mendukung terwujudnya prinsip yang *good governance* sebaiknya di lakukan perubahan dalam strategi – strategi sebagai berikut, yang di sebut oleh Osborne sebagai strategi 5C yaitu:

1. *Core Strategy*: perubahan pada manajemen strategis
2. *Consequences Strategy*: kinerja manajemen yang lebih baik dan lebih kompetitif
3. *Customer Strategy*: memilih *customer* atau penyedia barang/jasa secara lebih kompetitif dan mengandalkan kualitas yang baik.
4. *Control Strategy*: kekuasaan pegawai dan kekuasaan organisasi
5. *Culture Strategy*: merubah kebiasaan yang tidak baik dan berpikir sebagai yang terbaik.

Dan salah satu usaha dari Departemen PU adalah dengan menerapkan sistem *e-Procurement* sebagai sarana untuk pengadaan barang/jasa di lingkungan Departemen PU. Karena sistem merupakan kemajuan teknologi yang dapat memberikan suatu *benefit* bagi pengguna barang/jasa maupun penyedia barang/jasa dan juga salah satu strategi guna mendukung terciptanya pemerintahan yang *good governance*. Sistem *e-Procurement* adalah suatu sistem pengadaan barang/jasa secara elektronik berbasis *internet* yang menggunakan fasilitas *Information, Communication and Technology*. Sistem ini di terapkan dengan maksud untuk menghindari adanya kontak langsung yang dapat menimbulkan hal-hal kecurangan dan KKN antara penyedia dan pengguna barang/jasa pada proses pelelangan, sehingga akan tercipta suatu persaingan sehat dan juga berjalan dengan efektif, efisien, akuntabilitas serta transparan namun tetap mengacu pada ketentuan pengadaan barang/jasa di pemerintah yaitu Keppres nomor 80 tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah. Sistem *e-Procurement* di Departemen PU sampai dengan saat ini telah mencapai tahap *semi e-Procurement* di mana pelaksanaannya telah di terapkan untuk paket-paket pengadaan barang/jasa dari pusat hingga propinsi-propinsi yang infrastruktur jaringannya sudah mampu[11]. Seperti yang telah di terapkan oleh Menteri Pekerjaan Umum pada surat Keputusan Menteri

Permukiman dan Prasarana Wilayah (KIMPRASWIL) No. 240/KPTS/M/2003 tentang Penetapan Paket – paket yang melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa secara Semi *e-Procurement* di Lingkungan Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah dan Keputusan Menteri PU No. 274/KPTS/M/2007 tentang Penetapan Paket Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik (*e-Procurement*) di Lingkungan Departemen PU[12]. Dan di dukung oleh UU ITE yang telah di sahkan pada tanggal 25 Maret 2008 untuk mengatur kebijakan mengenai *digital signature*, sertifikat elektronik maupun meterai elektronik sehingga implementasi *e-Procurement* dapat berjalan secara menyeluruh.

Keuntungan dari sistem tersebut adalah: (a) efisiensi dalam penggunaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara, (b) efisiensi waktu dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa, (c) menciptakan persaingan yang sehat [13]. Dan beberapa pemerintahan di Eropa telah mengimplementasikan sistem *e-Procurement* karena dengan mengimplementasikan sistem tersebut dapat menghasilkan kompetisi yang bebas dan adil serta mengurangi pengeluaran secara menyeluruh untuk proses pengadaan barang/jasa [14].

Di Indonesia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) mempunyai target untuk mencapai hingga 100 instansi Pemerintah untuk mengimplementasi sistem *e – Procurement*. Saat ini telah mencapai 87 instansi yang sudah di implementasikan meliputi kementerian/lembaga, BUMN, Provinsi, Kabupaten, Kota dan Perguruan Tinggi sebagai contoh antara lain: Bappenas, Departemen Luar Negeri, Departemen Perindustrian, Departemen Komunikasi dan Informatika, Direktorat Perhubungan Darat, Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Barat beserta pemerintah kabupaten (Pemkab) dan pemerintah kota (Pemkot), Pemprov Jawa Timur, Pemprov Gorontalo, Pemprov DKI Jakarta, Garuda Indonesia, Indosat, Pertamina, PGN, PLN, PT. Jaya Konstruksi, PT. Rekayasa Industri, PT. Wijaya Karya, PT. PP, Otorita Batam dan sebagainya [15].

Adapun kendala – kendala dalam implementasi sistem tersebut adalah kurangnya penguasaan teknologi dari para SDM-nya. Hal ini di kemukan oleh ketua Inkindo Bambang H. Wikanta yang mengatakan pemerintah telah menyiapkan fasilitas teknologi namun SDM dan Teknologi Informasi masih harus di tingkatkan [16].

Universitas Indonesia

SDM di institusi pemerintahan atau seringkali di sebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor signifikan dalam mendukung kemajuan efisiensi pemerintahan. Dan pengertian PNS adalah pegawai Republik Indonesia yang di tempatkan pada institusi – institusi pemerintah pusat/daerah termasuk juga ABRI, Polri dan yang di tempatkan di luar negeri serta dalam Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah[17]. Dan sampai dengan saat masih terlihat kurangnya kompetensi dan daya saing dari SDM yang ada di Departemen PU sekarang. Boediono[18] berpendapat bahwa, faktor penghambat perkembangan suatu institusi di sebabkan oleh kinerja birokrasinya, dalam hal ini reformasi birokrasi sangat penting terutama dalam peningkatan mutu sumber daya manusianya. Hal tersebut masih terlihat dari kinerja pegawai yang kurang kompeten mulai dari kegiatan administrasi, pelatihan, lapangan, pengadaan barang/jasa baik dengan penggunaan sistem *e-Procurement* maupun manual dan kegiatan lainnya. Hal ini seperti yang di kemukakan oleh Djoko Kirmanto pada sebuah wawancara, Ia mengakui SDM yang sudah ada di lingkungan Departemen PU dari dulu hingga sekarang masih belum mampu secara penuh terutama mengenai pelaksanaan *e-Procurement* tersebut, walaupun sudah di adakan pelatihan input data hingga ke daerah – daerah namun tetap belum dapat memberikan hasil yang maksimal [19].

1.2. Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah disebutkan diatas, kemudian di lakukan identifikasi masalah yang mungkin terkait dengan pegawai negeri sipil dalam implementasi sistem *e-Procurement* pada proses pengadaan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum.

1. Daya Saing

Rendahnya daya saing antar individu di dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja.

2. Komunikasi.

Buruknya komunikasi antar individu di organisasi dapat mengakibatkan rendahnya hubungan kerja di antara sesama sehingga akan menimbulkan ke salah pahaman dalam bertukar informasi.

3. Profesionalisme Kerja.

Buruknya profesionalisme kerja dapat mengakibatkan seseorang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

4. Kecerdasan Emosi.

Seseorang yang menggunakan kecerdasan emosi dalam bekerja akan memberikan hasil yang lebih baik atas kinerjanya.

5. Keterampilan Teknologi Informasi.

Keterampilan khusus yang berkaitan dengan Teknologi Informasi dapat mempengaruhi daya saing seseorang dalam bekerja.

6. Budaya kerja.

Budaya kerja yang buruk di dalam dunia kerja akan berpengaruh pada individu-individu di dalamnya.

7. Motivasi.

Seseorang yang tidak bermotivasi dalam bekerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

8. Kreatifitas.

Seseorang yang mampu berpikir secara kreatif dapat memberikan suatu hasil kerja yang efektif dan efisien bagi perusahaan atau organisasinya.

1.2.2. Signifikansi Masalah

Seseorang yang berdaya saing akan mampu bertahan maupun berkembang di dalam organisasinya. Setyawan [20] berpendapat daya saing aparat yang tinggi akan di berikan peran yang lebih menantang dan pada akhirnya instansi yang memiliki aparat berdaya saing tinggi akan memperoleh citra yang baik. Menurut Rajasa [21], daya saing sumber daya manusia yang meningkat dapat menjadi suatu jaminan kemandirian bangsa yang akan terus berkembang.

1.2.3. Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian permasalahan tersebut di atas, di dapat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keterampilan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Sistem *e-Procurement* pada proses Pengadaan Barang/Jasa di Departemen Pekerjaan Umum ?
2. Apakah Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Sistem *e-Procurement* pada proses Pengadaan Barang/Jasa di Departemen Pekerjaan Umum ?
3. Apakah Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Sistem *e-Procurement* pada proses Pengadaan Barang/Jasa di Departemen Pekerjaan Umum ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab perumusan – perumusan masalah tersebut di atas yaitu antara lain:

1. Melakukan analisa mengenai adanya kemungkinan pengaruh positif ataupun negatif dari Keterampilan Teknologi Informasi terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Sistem *e-Procurement* pada proses Pengadaan Barang/Jasa di Departemen Pekerjaan Umum.
2. Melakukan analisa mengenai adanya kemungkinan pengaruh positif ataupun negatif dari Kecerdasan Emosi terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Sistem *e-Procurement* pada proses Pengadaan Barang/Jasa di Departemen Pekerjaan Umum.
3. Melakukan analisa mengenai adanya kemungkinan pengaruh positif ataupun negatif dari Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi secara bersama - sama terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam Implementasi Sistem *e-Procurement* pada proses Pengadaan Barang/Jasa di Departemen Pekerjaan Umum.

1.4. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan yang ada yaitu waktu, dana dan pengetahuan, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah yaitu hanya meneliti variabel Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi yang berpengaruh terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil di Departemen PU. Dua hal tersebut di anggap yang mempunyai kemungkinan besar yang mempengaruhi daya saing SDM. Di karenakan pada era global ini Teknologi Informasi telah di gunakan oleh industri maupun jasa masyarakat maupun pemerintah sebagai keunggulan bersaing karena mampu mendorong produktivitas maupun efektivitas kerja seperti yang di ungkapkan oleh Muhkopadhyay, Rajiv dan Srinivasan, pada tahun 1997 dalam Brynjolfsson dan Hitt [22] bahwa komputerisasi telah menaikkan produktivitas kerja karyawan di level operasional pada aktivitas – aktivitas pemerintahan. Dan Mohan Shawney dalam Indrajit dan Djokopranoto [23] menambahkan bahwa teknologi elektronik dan digital berfungsi sebagai medium tercapainya proses serta sistem bisnis (transaksi barang/jasa) yang jauh lebih baik di dibandingkan dengan teknologi manual (konvensional) dan hal ini di rasakan oleh para pengguna maupun penyedia barang/jasa. Sedangkan Kecerdasan Emosional juga penting bagi SDM untuk membangun kinerja seperti yang di ungkapkan oleh Agustian [24] bahwa kecerdasan tidak hanya berpusat pada kecerdasan akal (IQ) namun juga di butuhkan ketangguhan, inisiatif, optimisme dan kemampuan untuk beradaptasi, hal ini yang di sebut dengan *Emotional Quotient* (EQ). Dan dia juga menambahkan bahwa banyak pula orang berpendidikan yang menjanjikan namun kalah dalam persaingan dunia kerja akibat rendahnya kecerdasan emosi mereka [25]. Sedangkan variabel lain yang mungkin memiliki hubungan dengan daya saing, tidak akan di teliti.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan dapat memberikan suatu hal yang positif khususnya:

1. Bagi para Pegawai Negeri Sipil:
Agar dapat menambah wawasan mengenai kemampuan seseorang dari sudut pandang ilmu psikologi dan teknologi.
2. Bagi Instansi Terkait
Sebagai masukan dan pemikiran mengenai kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam mengimplementasikan Teknologi Informasi serta di harapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, *e-Procurement* dan konsep *good governance*.
3. Bagi Penulis
Untuk meningkatkan wawasan ilmu dan daya pikir penulis dalam menganalisa dan meneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada daya saing, keterampilan serta kecerdasan emosi yang di aplikasikan dengan penggunaan Teknologi Informasi (*e-Procurement*).
4. Bagi masyarakat
Untuk menambah literatur mengenai daya saing seseorang, keterampilan seseorang dan kecerdasan emosi seseorang serta mengenai sistem *e-Procurement* yang di gunakan sebagai sarana proses pengadaan barang/jasa di instansi pemerintahan khususnya Departemen Pekerjaan Umum.