

## BAB 5 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 5.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh rekapitulasi distribusi responden yang telah memberikan pendapat atau jawaban terhadap daftar pertanyaan yang diajukan. Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Karakteristik responden yang akan dikemukakan disini adalah karakteristik khusus yang terkait dengan kepentingan penelitian ini. Adapun identitas responden yang dikemukakan disini hanya meliputi: jenis kelamin, umur, golongan ruang, jabatan, masa kerja dalam jabatan dan pendidikan terakhir responden.

#### 5.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, sebanyak 37 orang responden (74%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya yaitu 26% atau sebanyak 13 orang responden berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini.

Tabel 5.1  
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	37	74.0	74.0	74.0
Perempuan	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2010*

### 5.1.2. Kelompok Umur

Berdasarkan kelompok umur responden, sebanyak 4 orang responden (8%) berusia antara 23-27 tahun, 9 orang responden (18%) berusia antara 28-32 tahun, sebanyak 14 responden (28%) berusia antara 33-37 tahun, sebanyak 6 orang responden (12%) berusia antara 38-42 tahun, sebanyak 8 orang responden (16%) berusia antara 43-47 tahun, 7 orang responden (14%) berusia antara 48-52 tahun, dan sebanyak 2 orang responden (4%) berusia antara 53-60 tahun. Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa sebagian besar yaitu sekitar 27 responden (54%) berusia antara 23-37 tahun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel. 5.2  
Kelompok Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-27 Tahun	4	8	8	8
28-32 Tahun	9	18	18	26
33-37 Tahun	14	28	28	54
38-42 Tahun	6	12	12	66
43-47 Tahun	8	16	16	82
48-52 Tahun	7	14	14	96
53-60 Tahun	2	4	4	100
Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2010

### 5.1.3. Golongan Ruang

Berdasarkan golongan ruang responden, sebanyak 1 responden (2%) memiliki golongan ruang Iib, sebanyak 1 responden (2%) memiliki golongan ruang Iic, sebanyak 1 responden (2%) memiliki golongan ruang Iid, sebanyak 7 responden (14%) memiliki golongan ruang IIIa, sebanyak 14 responden (28%) memiliki golongan ruang IIIb, sebanyak 9 responden (18%) memiliki golongan ruang IIIc, sebanyak 7 responden (14%) memiliki golongan ruang IIId, sebanyak 6 responden (12%) memiliki golongan ruang IVa, sebanyak 1 responden (2%)

memiliki golongan ruang IVb, sebanyak 2 responden (4%) memiliki golongan ruang IVc, dan 1 responden (2%) memiliki golongan ruang IVd. Berdasarkan data di atas maka jumlah responden terbesar adalah mereka yang memiliki golongan ruang antara IIIa-IVa yaitu sebanyak 45 responden (90%), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini.

Tabel. 5.3  
Golongan Ruang Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid IIb	1	2	2	2
IIc	1	2	2	4
IId	1	2	2	6
IIIa	7	14	14	20
IIIb	14	28	28	48
IIIc	9	18	18	66
IIId	7	14	14	80
IVa	6	12	12	92
IVb	1	2	2	94
IVc	2	4	4	98
IVd	1	2	2	100
Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2009

#### 5.1.4. Jabatan

Berdasarkan jabatan responden, sebanyak 26 responden (52%) memiliki jabatan staf/fungsional, sebanyak 14 responden (28%) mempunyai jabatan Kasubbag, sebanyak 7 responden (14 %) memiliki jabatan Kabag, dan sebanyak 3 orang responden (6%) mempunyai jabatan Kepala Biro. Dengan melihat presentasi jumlah responden berdasarkan jabatan, maka dalam penelitian ini jumlah responden terbanyak adalah pegawai yang mempunyai jabatan Staf/fungsional (52%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini.

Tabel. 5.4  
Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staf/Fungsional	26	52	52	52
Kasubbag	14	28	28	80
Kabag	7	14	14	94
Karo	3	6	6	100
Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2009

#### 5.1.5. Masa Kerja dalam Jabatan

Berdasarkan masa kerja dalam jabatan yang sama, sebanyak 25 responden (50%) memiliki masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 1 responden (2%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 2 responden (4%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, sebanyak 9 responden (18%) memiliki masa kerja 16-20 tahun, sebanyak 8 responden (16%) memiliki masa kerja 21-25 tahun, dan 5 responden (10%) memiliki masa kerja lebih dari 26 tahun. Berdasarkan data tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah responden terbanyak berdasarkan lamanya menjabat dalam suatu jabatan yang sama adalah responden yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.5 di bawah ini.

Tabel. 5.5  
Masa kerja dalam Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	25	50	50	50
6-10 Tahun	1	2	2	52
11-15 Tahun	2	4	4	56
16-20 Tahun	9	18	18	74
21-25 Tahun	8	16	16	90
>26 Tahun	5	10	10	100
Total	50	100	100	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2009

### 5.1.6. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden, sebanyak 5 responden (7.7%) memiliki pendidikan SLTA, sebanyak 4 responden (6.2%) memiliki pendidikan D3, sebanyak 28 responden (43.1%) memiliki pendidikan sarjana (S1), sebanyak 28 responden (43.1%) memiliki pendidikan pascasarjana (S2). Berdasarkan data di atas, maka sebagian besar responden (86.1%) memiliki pendidikan S1-S2, yaitu sebanyak 56 responden (86.2%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini.

Tabel. 5.6  
Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	2.0	2.0	2.0
	D3	2	4.0	4.0	6.0
	S1	25	50.0	50.0	56.0
	S2	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2009

## 5.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya, instrumen utama dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner/daftar pertanyaan. Bentuk kuesioner yang disajikan menggunakan sistem tertutup, yaitu setiap item atau butir pertanyaan diberikan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu Sangat Baik (SB), Baik (B), Kurang Baik (KB), Tidak Baik (TB), dan Sangat Tidak Baik (STB). Selanjutnya agar instrumen penelitian yang digunakan bermutu baik, maka dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian, yaitu sebagai berikut:

### 5.2.1. Hasil Uji Validitas

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS diketahui validitas masing-masing butir instrumen

dengan melihat daya pembeda butir (*butir discriminability*), yaitu konsistensi antara skor butir dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besaran koefisien korelasi antar setiap butir dengan skor keseluruhan. Prosedur ini disebut validasi item dengan menggunakan kriteria internal (*internal consistency*). Azwar, (dalam Tjakraatmadja, 1999 : 76) menetapkan koefisien korelasi untuk penelitian psikologi  $\geq 0,30$ , semakin tinggi nilai korelasinya maka item tersebut semakin valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson correlation* atau *Product Moment*. Uji validitas instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini diimplementasikan butir-butir pertanyaan yang terdapat di dalam dimensi atau variabel tersebut. Hasil uji validitas instrumen, secara rinci dapat dilihat pada bagian berikut ini.

Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS diketahui validitas masing-masing butir instrumen dengan membandingkan dengan r Kritis (dimana N = 40 memiliki r Kritis sebesar 0,312) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat pada tabel 5.7 berikut ini :

Tabel.5.7  
Rangkuman Validitas Instrumen Kompetensi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	1,000	0,312	Valid
2	1,000	0,312	Valid
3	0,711	0,312	Valid
4	0,743	0,312	Valid
5	0,395	0,312	Valid
6	0,453	0,312	Valid
7	0,804	0,312	Valid
8	0,395	0,312	Valid
9	0,804	0,312	Valid
10	0,430	0,312	Valid
11	0,399	0,312	Valid
12	0,743	0,312	Valid
13	0,395	0,312	Valid
14	0,453	0,312	Valid
15	0,804	0,312	Valid
16	0,711	0,312	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2010.

Dari perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor total dengan skor r Kritis memiliki korelasi positif dan nilainya  $\geq 0,3$ . Artinya, semua butir pertanyaan pada variabel “Kompetensi Pegawai” sudah valid. Dengan demikian, instrumen kompetensi pegawai yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah 16 butir.

### 5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas memberikan gambaran sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran. Tinggi reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang

**Universitas Indonesia**

disebut koefisien reliabilitas. Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00. Besarnya *koefisien reliabilitas* minimal yang harus dipenuhi alat ukur adalah 0,7. Selain itu, walaupun koefisien dapat bernada positif atau negatif, namun dalam reliabilitas, koefisien yang besarnya kurang dari nol tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien yang positif. Untuk menguji reliabilitas instrumen variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada perbandingan antara F-hitung dengan F-tabel. Berdasar hasil analisis statistik dengan menggunakan Program SPSS diketahui perhitungan statistik berikut ini :

Tabel 5.8.  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

```
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )
```

Analysis of Variance					
Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	97,7484	39	2,5064		
Within People	61,9375	600	,1032		
Between Measures	5,1109	15	,3407	3,5076	,0000
Residual	56,8266	585	,0971		
Total	159,6859	639	,2499		
Grand Mean	3,8453				
Reliability Coefficients 16 items					
Alpha = ,9612                      Standardized item alpha = ,9619					

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2010

Berdasar perhitungan di atas, dapat dijelaskan nilai F-hitung, sebagai dasar penentuan reliabilitas, yang diperoleh sebesar 3,5076. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai F-tabel (dimana N = 40 memiliki nilai F-tabel sebesar 1,51). Dengan demikian, sebanyak 16 butir instrumen dari variabel kompetensi pegawai tersebut di atas dinyatakan memiliki tingkat keandalan atau *reliabel*.

### 5.3. Analisis Deskriptif

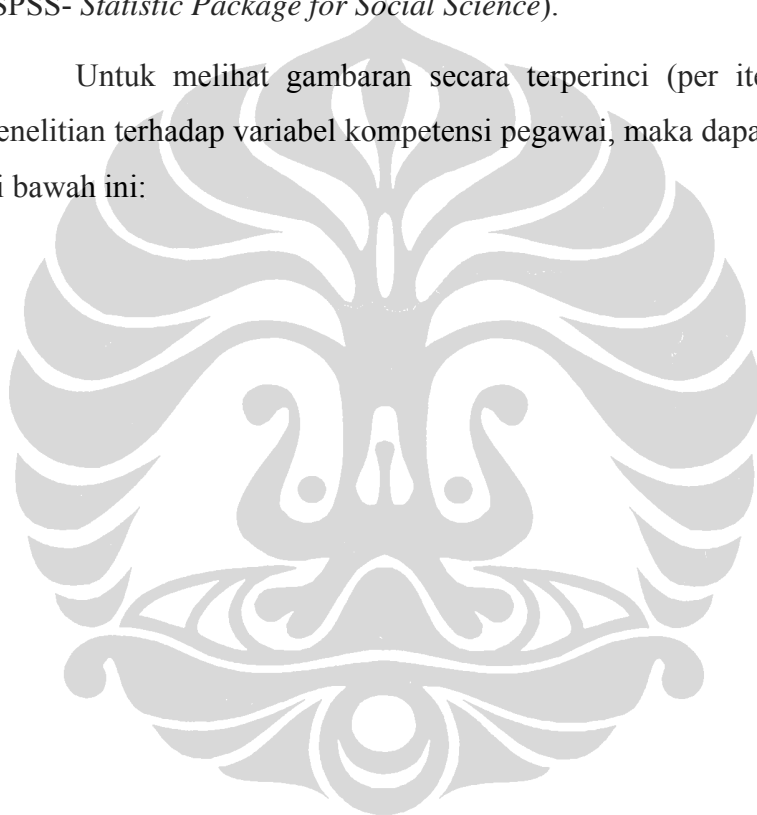
Setelah penelitian dilakukan, maka dapat diuraikan data atau informasi hasil penelitian yang dijelaskan melalui bentuk tabel dan dalam bentuk narasi



(uraian). Data atau informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada para pegawai di Mahkamah Konstitusi yang melibatkan 50 responden. Dengan mendasarkan pada perhitungan jumlah sampel yang telah ditentukan ini, diharapkan dapat diperoleh hasil yang obyektif.

Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa dalam kuesioner yang disebarkan jawaban responden dibuat dengan 5 (lima) alternatif jawaban dalam skala likert. Hasil jawaban responden terhadap kuesioner kompetensi pegawai dianalisis dengan bantuan perangkat komputer melalui program statistik (SPSS- *Statistic Package for Social Science*).

Untuk melihat gambaran secara terperinci (per item pertanyaan) hasil penelitian terhadap variabel kompetensi pegawai, maka dapat dilihat dari tabel 5.9 di bawah ini:



Tabel 5.9  
Rekapitulasi Hasil Penelitian Kuesioner Kompetensi Pegawai

No	Variabel dan Indikator Variabel	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	<b>Kompetensi Pegawai</b>					
	• Keingintahuan Pegawai dalam Pengetahuan Teknologi Informasi	-	78%	22%	-	-
	• Pemahaman Pegawai dalam Teknologi Informasi	-	58%	42%	-	-
	• Prioritas pegawai dalam Penggunaan Teknologi Informasi	2%	74%	24%	-	-
	• Kecermatan Pegawai dalam Menggunakan Teknologi Informasi	2%	84%	14%	-	-
	• Kerja Tim dalam Menyelesaikan Pekerjaan	-	74%	26%	-	-
	• Kemampuan Pegawai dalam Mengoperasikan Teknologi Informasi	-	76%	24%	-	-
	• Kepandaian dalam Penggunaan Teknologi Informasi	2%	84%	14%	-	-
	• Kereaktifan dalam Penggunaan Teknologi Informasi	2%	74%	24%	-	-
	• Stamina Kerja dalam Penggunaan Teknologi Informasi	2%	72%	26%	-	-
	• Perubahan dalam Menerapkan Teknologi Informasi	2%	74%	24%	-	-
	• Kerjasama dalam Penggunaan Teknologi Informasi	4%	72%	24%	-	-
	• Keluwesan Pegawai dalam Penggunaan Teknologi Informasi	6%	80%	14%	-	-
	• Pemberian Wewenang dalam Penggunaan Teknologi Informasi	-	74%	26%	-	-
	• Kecakapan atau Daya Pikir dalam Penggunaan Teknologi Informasi	-	60%	40%	-	-
	• Kreativitas dalam Penggunaan TI	6%	70%	24%	-	-
	• Keterkaitan dalam Penggunaan TI	2%	74%	24%	-	-

Sumber: Hasil Penelitian, 2010.

Berdasar data rekapitulasi hasil penelitian tersebut di atas, untuk variabel kompetensi pegawai dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden, yaitu antara 58-84% menyatakan “setuju” atau menganggap positif terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen/daftar pertanyaan penelitian. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menganggap para pegawai di Mahkamah Konstitusi telah memiliki kompetensi yang baik. Bahkan, terdapat responden sekitar 2-6% yang mengakui “sangat setuju” terhadap gambaran kompetensi pegawai di lingkungan organisasi tersebut. Namun, terdapat juga responden yang masih menyatakan “kurang setuju” terhadap kompetensi pegawai di lingkungan organisasi ini, yaitu antara 14-42%. Dengan demikian, dari data tersebut dapat dijelaskan secara umum bahwa responden mengakui bahwa para pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas di lingkungan Mahkamah Konstitusi.

#### **5.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel yang dibahas dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang menonjol dari jawaban responden, yaitu sekitar 42% responden yang menyatakan “Kurang Setuju” terkait dengan pemahaman/pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi dan sebanyak 40% responden menyatakan “Kurang Setuju” terkait dengan kecakapan atau daya pikir para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menggunakan atau menerapkan teknologi informasi. Artinya cukup banyak responden yang menganggap bahwa “pemahaman/pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi” dan “kecakapan atau daya pikir para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menggunakan atau menerapkan teknologi informasi” belum baik.

Secara terperinci, beberapa hal yang dianggap belum sesuai terhadap kompetensi pegawai di Mahkamah Konstitusi adalah sebagai berikut:

- Masalah pemahaman/pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi

Terkait dengan hal di atas, masalah yang muncul adalah belum optimalnya pemahaman pegawai dalam penggunaan teknologi informasi. Dari data yang diperoleh menunjukkan sebagian besar responden menganggap “setuju” bahwa para pegawai belum memahami secara benar-benar dalam penggunaan teknologi informasi (29 responden atau 58%). Namun, terdapat juga 21 responden (42%) yang menyatakan ”kurang setuju” dengan pendapat tersebut. Hal ini mengandung arti, meskipun secara umum ada anggapan bahwa terdapat pemahaman pegawai dalam penggunaan teknologi informasi yang baik. Akan tetapi, masih banyak juga responden yang menganggap pemahaman pegawai dalam penggunaan teknologi informasi adalah belum optimal.

Gambaran di atas juga didukung oleh hasil penelitian yang lebih terinci yang menjelaskan berdasarkan pendidikan terakhir para responden, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 13 responden (53%) menyatakan setuju sedangkan 12 responden (47%) menyatakan kurang setuju atau menganggap bahwa pegawai masih kurang paham dalam pengetahuan teknologi dan informasi. Sedangkan responden yang berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 14 responden (64%) menyatakan setuju sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang responden (46%). Sedangkan responden yang berpendidikan SLTA dan D3 masing-masing 1 orang responden yang menyatakan setuju dari jumlah 1 orang responden yang berlatar pendidikan SLTA dan 2 orang responden yang berlatar belakang pendidikan D3. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden tidak dapat digeneralisasikan terhadap tingkat pemahaman pegawai dalam pengetahuan teknologi dan informasi karena peneliti lupa memasukkan latar belakang spesifikasi pendidikannya. Artinya penulis tidak dapat melihat apakah yang menyatakan tidak setuju itu adalah memang para responden yang berlatar belakang teknologi dan informasi ataukah ada yang bukan berlatar belakang teknologi dan informasi, karena pegawai yang berlatar belakang teknologi dan informasi akan berpedoman pada spesifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang yang dianggap paham terhadap teknologi dan

informasi. Hal ini akan berbeda dengan pendapat dari yang bukan berlatar belakang teknologi dan informasi. Untuk lebih jelasnya dapat terlihat pada tabel 5.10 di bawah ini.

Tabel 5.10  
Pemahaman Pegawai dalam Penerapan Teknologi Informasi  
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pemahaman Pegawai terhadap TI	Pendidikan Terakhir				Total
	SLTA	D3	S1	S2	
Kurang Setuju	0	1	12	8	21
Setuju	1	1	13	14	29
Total	1	2	25	22	50

Sumber: Hasil Penelitian, 2010.

Terdapat beberapa alasan yang menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang belum memiliki pemahaman dalam penerapan teknologi informasi. Menurut salah satu pejabat Eselon IV yang membawahi para staf yang berkaitan dengan penerapan teknologi informasi, menyatakan:

“..... memang secara umum pemahaman pegawai terhadap teknologi informasi sudah baik, tetapi saya melihat masih banyak juga pegawai yang belum memahami tentang hasil pengembangan teknologi informasi yang telah diterapkan di Mahkamah Konstitusi. Ini bisa dilihat dari sebagian besar aplikasi yang digunakan di internal MK tidak berjalan optimal sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi informasi. Sampai saat ini dalam penerapan teknologi informasi Mahkamah Konstitusi masih menggunakan tenaga outsourcing dalam hal pengembangan serta pemeliharannya. Alasannya pertama adalah dikarenakan latar belakang pendidikan para pegawai yang bukan pada jurusan atau bidang tugasnya. Kedua, masalah penempatan (*placement*) pegawai kurang mendasarkan prinsip *the right man on the right place*. Ketiga, pengembangan kualitas dan kapabilitas pegawai, khususnya dalam peningkatan pemahaman dalam penerapan teknologi informasi juga kurang dijalankan. Kompetensi pegawai menjadi sangat penting disini. Makanya dalam penempatan pegawai pun harus sesuai dengan kompetensinya. Dalam rangka pemahaman/pengetahuan pegawai mengenai teknologi informasi itu dapat digali dengan seringnya diadakan diklat-diklat dan pelatihan-pelatihan teknis terkait penerapan

Universitas Indonesia

teknologi yang ada di Mahkamah Konstitusi. Dan yang terpenting adalah adanya komitmen dari pimpinan kantor beserta jajarannya untuk ikut melaksanakan, menjalankan dan memantau seluruh hasil penerapan teknologi informasi yang telah dibangun saat ini.

- Masalah bakat pegawai dalam menerapkan teknologi dan informasi

Terkait dengan hal di atas, masalah yang muncul adalah masalah belum optimalnya kecakapan atau daya pikir para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menggunakan atau menerapkan teknologi informasi. Dari data hasil penyebaran kuesioner diperoleh sebagian besar responden (30 responden atau 60%) menganggap “setuju” bahwa para pegawai telah memiliki kecakapan atau daya pikir yang baik dalam bekerja dengan menerapkan teknologi informasi. Namun, terdapat juga 20 responden (40%) yang menyatakan “kurang setuju” dengan pendapat tersebut. Hal ini mengandung arti, meskipun secara umum ada anggapan bahwa para pegawai telah memiliki kecakapan atau daya pikir yang baik dalam bekerja dengan menerapkan teknologi informasi. Akan tetapi, masih banyak juga responden yang menganggap para pegawai belum memiliki kecakapan atau daya pikir yang baik dalam bekerja dengan menerapkan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi.

Untuk melihat lebih dalam terkait permasalahan di atas, dilakukan pendalaman berdasarkan tingkat pendidikan pegawai karena pendidikan seseorang akan berpengaruh besar terhadap tingkat pengetahuan/pemahaman seseorang. Berdasarkan pendidikan terakhir responden, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 responden (60%) menyatakan setuju sedangkan 10 responden (40%) menyatakan kurang setuju atau kurang paham terhadap pengetahuan teknologi informasi (TI). Sedangkan responden yang berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 15 responden (68%) menyatakan setuju sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang responden (42%). Tapi yang lebih menarik adalah, ternyata responden yang berpendidikan SLTA dan D3 seluruhnya menyatakan tidak setuju. Untuk lebih jelasnya dapat terlihat pada tabel 5.11 di bawah ini.

Tabel 5.11.  
Kecakapan atau Daya Pikir dalam Penggunaan Teknologi Informasi  
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Kemampuan Pegawai dalam Mengoperasikan TI	Pendidikan Terakhir				Total
	SLTA	D3	S1	S2	
Kurang Setuju	1	2	10	7	20
Setuju	0	0	15	15	30
Total	1	2	25	22	50

Sumber: Hasil Penelitian, 2010.

Dari data tersebut disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden berpengaruh terhadap daya pikir (*mindset*) terhadap pentingnya pemanfaatan teknologi informasi. Namun mengingat jumlah responden yang berpendidikan SLTA dan D3 tersebut hanya sebagian kecil dari jumlah responden yang berlatar belakang pendidikan S1 dan S2, maka dari data tersebut tidak dapat digeneralisasikan bahwa tingkat pendidikan responden berpengaruh terhadap daya pikir (*mindset*) responden terhadap pentingnya penerapan teknologi informasi. Penelitian ini juga tidak bertujuan untuk mengeneralisasikan pendapat responden.

Beberapa alasan yang menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki kecakapan dalam penerapan teknologi informasi. Menurut salah satu seorang pegawai yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang menerapkan teknologi informasi, menyatakan:

“...Saya kurang setuju jika latar belakang pendidikan itu menjadi suatu permasalahan dalam kecakapan atau daya pikir pegawai dalam penerapan teknologi informasi, tetapi memang latar belakang pendidikan itu penting. Misalnya, saya merupakan lulusan dari bidang ekonomi dan banyak lagi pegawai lain yang bekerja dengan teknologi informasi, saya tidak punya dasar di bidang tersebut. Pada kenyataannya saya bisa bekerja dengan aplikasi-aplikasi yang ada sekarang ini. Sementara itu, teknologi informasi yang digunakan di Mahkamah Konstitusi juga merupakan produk-produk yang dibuat dan di kembangkan oleh pihak ketiga, yang pada saat pengerjaannya saya turut terlibat di dalam proses pencarian bahan-bahan yang menjadikan dasar dari pembuatan aplikasi yang menjadi tanggung jawab unit kerja saya. Semua itu kembali kepada masing-masing

**Universitas Indonesia**

pegawai yang bekerja disini. Karena jika kita punya keingintahuan yang tinggi dan didukung dengan penempatan yang sesuai maka tidak terlalu sulit beradaptasi teknologi informasi yang ada. Dengan sesering mungkin diadakan kegiatan pelatihan teknis terhadap hasil pengembangan teknologi informasi yang ada di MK dan melibatkan pegawai pada unit-unit kerja yang lain itu mungkin dapat menjembatani kekurangan-kekurangan mengenai kecakapan serta latar belakang pendidikan yang berbeda.....”.

Untuk mengungkap hasil penelitian di atas, apabila dikaji lebih mendalam permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Pada dimensi pengetahuan, permasalahan yang muncul adalah belum optimalnya pemahaman pegawai dalam penggunaan teknologi informasi. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, permasalahannya adalah lebih disebabkan latar belakang pendidikan para pegawai yang terkait langsung dengan penggunaan teknologi informasi tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan demikian, para pegawai kurang dapat memahami produk-produk teknologi informasi serta menerapkannya dalam mendukung pekerjaan-pekerjaan di lingkungan organisasi ini.
2. Pada dimensi bakat pegawai, permasalahan yang ditemukan adalah belum optimalnya kecakapan atau daya pikir (*mindset*) para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menggunakan atau menerapkan teknologi informasi. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, hal yang menjadi permasalahan adalah belum adanya standar kompetensi untuk semua jenis jabatan yang ada di Mahkamah Konstitusi. Hal ini menjadi persoalan yang cukup serius dan penting untuk dicari solusinya, terutama terkait dengan upaya peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diemban organisasi ini. Tidak adanya standar kompetensi yang jelas terhadap setiap jabatan yang terkait langsung dengan penerapan teknologi informasi menjadi penyebab utama tidak sesuainya penempatan pegawai dalam jabatan tersebut. Dengan demikian, akan sulit sekali terjadinya peningkatan ke arah perbaikan dalam upaya penerapan teknologi informasi di lingkungan Mahkamah Konstitusi.



Berdasarkan permasalahan yang mengemuka dari hasil penyebaran kuesioner penelitian maupun hasil observasi di lapangan, maka dalam rangka upaya-upaya perbaikan kompetensi pegawai di Mahkamah Konstitusi perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pada dasarnya tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun privat, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Untuk itu, dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja (efektivitas) para pegawainya, setiap pimpinan organisasi harus berupaya menjalankan usaha-usaha pengembangan terhadap pegawainya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002 : 99, mengatakan “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”.

Penetapan Visi dan misi Mahkamah Konstitusi merupakan impian sekaligus harapan yang hendak diraih Mahkamah Konstitusi dalam posisinya sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman yang modern dan terpercaya. Bukan pekerjaan yang mudah untuk mewujudkan impian dan harapan tersebut, terlebih Mahkamah Konstitusi adalah institusi yang relatif baru. Untuk mewujudkan Mahkamah Konstitusi sebagai pelaku kekuasaan kehakiman yang modern dan terpercaya tersebut telah dibangun dan dikembangkan sistem teknologi informasi Mahkamah Konstitusi yang modern. Mahkamah Konstitusi telah membangun dan mengembangkan teknologi mutakhir beserta segenap penerapannya dalam sistem

**Universitas Indonesia**

administrasi perkara (*case manajemen system*) dan sistem administrasi umum (*general administration system*). Antara lain, telah membangun dan mengembangkan 7 (tujuh) buah aplikasi berbasis teknologi dan informasi, yaitu; Sistem Informasi Manajemen Disposisi Elektronik (SIMDOK), Sistem Informasi Manajemen Perencanaan dan Realisasi Anggaran (SIMTOR), Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Online (SIMPEG), Sistem Informasi Manajemen Perpustakaan (SIMPERPUS), Sistem Pengadministrasian Perkara Online (SIMKARA), *Video Conference* dan *Court Recording System* MK dan sistem-sistem lainnya yang integral dengan instansi terkait, misalnya Sistem Akuntansi Indonesia (SAI) maupun Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN) yang integral dengan Kementerian Keuangan.

Keberadaan teknologi mutakhir beserta segenap penerapannya dalam sistem administrasi perkara (*case manajemen system*) dan sistem administrasi umum (*general administration system*) menjadi penyokong yang sangat penting bagi Mahkamah Konstitusi dalam rangka mewujudkan peradilan yang modern, cepat dan sederhana. Sistem tersebut menjadi modal besar untuk mempermudah, mempercepat dan meningkatkan kualitas penanganan perkara, dan sistem ini memungkinkan digelarnya pemeriksaan secara cepat. Semua sistem yang telah dibangun dan dikembangkan ini memerlukan dukungan dari sumberdaya manusia yang berkompeten dan menguasai teknologi dan informasi.

Dengan melihat kondisi obyektif sumberdaya di Mahkamah Konstitusi yang masih rendah terhadap penguasaan dan penerapan teknologi dan informasi, maka beberapa upaya yang harus dilakukan antara lain melalui :

1) *Staffing*

Strategi-strategi rekrutmen 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 menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pekerja dan kompetensi yang diharapkan dimiliki pekerja.

4) Pengembangan

Para pekerja pertama kali diukur untuk mengenali kesenjangan 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.

Hal di atas sejalan dengan pendapat dari Ruky (2003 : 65) yang mengatakan 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*.

Untuk kondisi di Mahkamah Konstitusi, maka program pengembangan sumberdaya manusianya diutamakan dalam rangka penguatan kompetensi sumber daya aparatur yang mengacu pada penguasaan teknologi dan informasi sehingga pegawai akan lebih optimal dalam melakukan pemanfaatan teknologi dan informasi.

## 2. Penetapan Standar Kompetensi Pegawai

Sebagaimana diperlihatkan di lapangan, pada kenyataannya upaya pengembangan teknologi informasi di lingkungan instansi-instansi pemerintah belum berjalan secara optimal. Hal ini di antaranya 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 yang ada di dalam organisasi tersebut. Sehingga diharapkan agar tersedia 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-layanan secara efektif dan efisien.

Langkah awal yang harus dilakukan oleh organisasi adalah penyusunan standar kompetensi pegawai. Standar kompetensi Pegawai Negeri Sipil 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 Suprpto (2003 : 3), bahwa kualifikasi Pegawai Negeri Sipil dapat ditinjau dari tiga unsur utama, yakni: keahlian, kemampuan teknis, dan sifat-sifat personil yang baik. Penetapan kompetensi bidang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jabatan melalui serangkaian proses tertentu.

Uraian di atas menggambarkan bahwa untuk membentuk profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya, khususnya dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi menuntut adanya kompetensi sebagai prasyaratnya. Dalam hal ini Mahkamah Konstitusi harus memperhatikan kompetensi-kompetensi yang dimiliki para pegawainya untuk memperlancar pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana tertuang dalam Renstra Mahkamah Konstitusi 2010-2014 (2009:30), dijelaskan bahwa masalah yang terkait dengan kualitas sumberdaya manusia di Mahkamah Konstitusi antara lain adalah

**Universitas Indonesia**

masih terdapatnya kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan persyaratan pekerjaan. Mengingat kompetensi yang kurang sesuai atau tidak baik pada para pegawai akan berimplikasi pada keterlambatan atau terbengkalainya pekerjaan-pekerjaan atau rendahnya kinerja organisasi. Dengan demikian, kompetensi setiap pegawai harus terus dikembangkan sesuai dengan standar-standar yang harus melekat pada dirinya, sehingga terwujud pegawai yang profesional.

