

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Pada dekade 1990-an, telah terjadi banyak perubahan besar yang mempengaruhi kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Kemajuan dan perkembangan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah menimbulkan gejala globalisasi di berbagai bidang kehidupan manusia. Khususnya terkait dengan kemajuan teknologi informasi dan transportasi telah memungkinkan hubungan ekonomi, sosial dan budaya antar bangsa menembus batas-batas antar negara. Arus investasi, industri, teknologi informasi dan *individual consumer* menjadi lebih mengglobal. Dengan globalisasi, dunia menjadi semakin lebih terbuka, dimana negara-negara menjadi saling terhubung dan perekonomiannya ditandai oleh saling ketergantungan. Globalisasi juga mendorong timbulnya kompetisi yang tajam antar negara.

Fenomena globalisasi yang terjadi secara universal dan melanda segenap aspek kehidupan manusia, memaksa manusia berada pada suatu kondisi di mana tuntutan terhadap perubahan di berbagai bidang semakin meningkat. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas, maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

**Universitas Indonesia**

Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia (selanjutnya disebut dengan SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (*team work*).

Sementara itu, pesatnya perkembangan teknologi informasi dan *cyber* telah mengubah pola dan tata hubungan antar masyarakat maupun antara masyarakat dengan pemerintah. Pada era informasi sekarang ini penerapan teknologi informasi telah pula wajib dilakukan di instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, pemerintah juga dituntut untuk melakukan reformasi dalam penyelenggaraan pemerintahannya, termasuk dalam pelayanan kepada publik, yang berbasis teknologi informasi tersebut.

Dalam konteks di atas, beberapa tahun terakhir ini pemerintah telah memanfaatkan kemajuan teknologi dalam berbagai aktifitasnya, di antaranya dalam pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Di Indonesia teknologi informasi telah mendapat perhatian Pemerintah melalui penerapan *electric-government (e-government)* dan telah memperoleh komitmen atau dukungan yang kuat melalui Instruksi Presiden R.I Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*.

Terkait dengan pembangunan sebuah Sistem Informasi Manajemen (SIM) di Indonesia, pada hakekatnya pernah dicetuskan pada awal dekade 1990-an. Dalam Tap MPR RI Nomor II/MPR/1993 tentang GBHN, diamanatkan pentingnya pengembangan sistem informasi dalam berbagai sektor yang sejalan dengan upaya untuk terus meningkatkan terciptanya jaringan informasi yang andal, efisien serta

mampu mendukung industrialisasi dan upaya pemerataan pembangunan. Selanjutnya, dalam dokumen Repelita disebutkan sistem informasi menjadi acuan realisasi teknologi yang digunakan. Pengertian sistem informasi yang digunakan dalam konteks ini adalah (Kementrian Kominfo, 2003 : 95)

”suatu kesatuan tatanan yang terdiri atas organisasi, manajemen, teknologi, himpunan data, dan sumber daya manusia yang mampu menghasikan dan menyampaikan informasi secara cepat, tepat, lengkap dan akurat untuk mendukung berbagai upaya dalam mewujudkan sasaran yang dikehendaki”.

Untuk merealisasikan program tersebut, konsep sistem informasi nasional dikristalisasikan dalam konsep SIMNAS (Sistem Informasi Manajemen Nasional). Titik berat SIMNAS yang dibangun adalah sistem berbasis kebutuhan manajemen, sehingga konsep yang diangkat adalah pada pembuatan aplikasi MIS (*Management Information System*) Nasional. Aplikasi ini banyak dibangun di lingkungan pemerintahan dalam negeri, termasuk di lingkungan pemerintah provinsi, kabupaten/kota.

Visi yang ingin diraih dengan menggelar konsep Sistem Informasi Nasional adalah: ”terwujudnya masyarakat berbudaya informasi menuju bangsa yang mandiri, demokratis, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia” (Kementrian Kominfo, 2003 : 102). Untuk mendukung visi tersebut, misi yang harus dicapai dalam waktu dekat di antaranya adalah (Kementrian Kominfo, 2003 : 104):

1. Mengembangkan sumber daya manusia di bidang komunikasi dan informasi dalam rangka mengurangi kesenjangan terhadap teknologi komunikasi dan informasi (*information and communication technology*) dan meningkatkan kemandirian masyarakat;
2. Meningkatkan kualitas layanan publik melalui pemanfaatan dan pengembangan teknologi komunikasi dan informasi dalam upaya meningkatkan pemerataan informasi;
3. Meningkatkan daya jangkau jaringan teknologi komunikasi dan informasi melalui optimasi berbagai sarana, baik modern maupun tradisional yang

**Universitas Indonesia**

tersedia dengan meningkatkan peran serta masyarakat dalam rangka memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa;

4. Meningkatkan kualitas dan arus teknologi komunikasi dan informasi beretika dan bertanggungjawab untuk mencerdaskan bangsa;
5. Mendorong kemandirian industri lainnya melalui koordinasi aktif serta sinergi dengan instansi pemerintah yang terkait, sektor bisnis dan komunitas dalam upaya meningkatkan daya saing industri nasional;
6. Meningkatkan pemanfaatan informasi oleh publik di dalam dan di luar negeri, dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memperbaiki citra Indonesia di luar negeri.

Berkaitan dengan hal-hal di atas, maka sewajarnya perhatian dalam penerapan teknologi informasi di lingkungan tempat kerja (organisasi) menjadi hal yang serius. Demikian juga penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara yang baru berdiri pada tahun 2003, dalam upaya menunjang peningkatan pelayanan kepada masyarakat (*stakeholder*) Mahkamah Konstitusi telah membangun dan mengembangkan teknologi informasi yang modern. Pembangunan dan pengembangan teknologi informasi tersebut merupakan wujud operasional dan penjabaran salah satu misinya, yaitu ingin "Mewujudkan Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman yang modern dan terpercaya".

Sebagaimana diketahui Mahkamah Konstitusi merupakan lembaga negara yang terbentuk pada tahun 2003. Dasar pembentukan Mahkamah Konstitusi adalah berdasarkan Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C Perubahan Ketiga Undang-Undang Dasar 1945. Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga baru, pada tahap awal berdirinya telah menetapkan visi dan misi organisasi, menyusun struktur organisasi yang mandiri, efektif dan efisien, perekrutan sumber daya manusia, dan pengadaan sarana dan prasarana operasional kantor.

Selanjutnya, dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dijelaskan bahwa Mahkamah Konstitusi dibantu oleh sebuah Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan, pengaturan lebih lanjut tentang berbagai hal mengenai organisasi Mahkamah Konstitusi. Sekretariat Jenderal dan

**Universitas Indonesia**

Kepaniteraan berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Ketua Mahkamah Konstitusi. Selain itu, Sekretariat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan teknis administratif kepada seluruh unsur di lingkungan Mahkamah Konstitusi. Sedangkan Kepaniteraan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan teknis administrasi yustisial kepada Mahkamah Konstitusi.

Untuk mendukung Mahkamah Konstitusi dan Sembilan Hakim Konstitusi, maka ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2004 tentang Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Sekretariat Jenderal memberikan layanan kepada Mahkamah Konstitusi yang bersifat administratif, sedangkan Kepaniteraan memberikan layanan kepada Mahkamah Konstitusi yang bersifat administrasi yustisial. Keputusan Presiden Nomor 51 Tahun 2004 tersebut juga mengatur lebih lanjut mengenai susunan, organisasi, fungsi, tugas, dan wewenang Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

Wewenang Mahkamah Konstitusi diatur secara khusus dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang meliputi mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD. Disamping itu, wewenang Mahkamah Konstitusi adalah memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, serta memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.

Sejak berdirinya, Mahkamah Konstitusi telah menggunakan sarana pendukung bagi kelancaran tugas pokok dan fungsi organisasi, yakni salah satunya adalah dengan melakukan penerapan teknologi informasi dalam setiap kegiatan, terutama yang berhubungan dengan penyajian data atau informasi. Penerapan teknologi informasi ternyata memperoleh manfaat dan kegunaan yang cukup signifikan dalam kerangka pelayanan kepada masyarakat. Sebagai contoh dari peningkatan pelayanan ini adalah terlihat dari adanya peningkatan bentuk pelayanan registrasi perkara.

Demi memenuhi reformasi birokrasi atau melaksanakan prinsip-prinsip *good governance*, dan supaya sejalan dengan perkembangan era reformasi,

globalisasi, dan informasi, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi melakukan perubahan atau penyesuaian, untuk mendukung kinerja Hakim Konstitusi dalam menjalankan kewenangan Mahkamah Konstitusi, melalui kebijakan penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta penggunaan sarana dan prasarana teknologi informasi yang modern. Salah satu wujudnya berupa penyediaan Sistem Informasi Manajemen Perkara *Online*, *website* MK, *Video Conference*, *Court Recording Sistem* yaitu sebuah sistem informasi yang memberikan dukungan bagi persidangan Mahkamah Konstitusi sehingga memberikan kemudahan akses kepada masyarakat untuk melakukan pendaftaran perkara, memperoleh informasi perkembangan perkara, jadwal persidangan, risalah sidang sampai dengan putusan perkara, secara *online*.

Gambaran penting terhadap perlunya dukungan sumber daya manusia (SDM) dan sarana teknologi informasi yang modern di Mahkamah Konstitusi adalah dengan mengetahui bahwa lembaga ini, berdasarkan Pasal 3 UU Mahkamah Konstitusi, merupakan satu-satunya lembaga peradilan tingkat pertama dan terakhir yang berkedudukan di ibukota negara, Jakarta. Sementara itu, persoalan pelanggaran hak-hak konstitusional warga negara dan sengketa ketatanegaraan tidak hanya menjadi monopoli dan hak warga Jakarta saja. Setiap warga negara Indonesia, di manapun berada, juga memiliki hak yang sama untuk berperkara di Mahkamah Konstitusi, terlebih jika dikaitkan dengan perkara pengujian undang-undang dan perselisihan hasil pemilihan umum kepala daerah (pemilukada). Kedudukan lembaga ini yang hanya ada di Jakarta, baik secara langsung atau tidak, dapat mempengaruhi hak dan akses bagi masyarakat di daerah untuk menggunakan Mahkamah Konstitusi sebagai tempat memperjuangkan keadilan dan hak-hak konstitusional masyarakat pencari keadilan. Untuk itu, perlu adanya perangkat teknologi informasi yang modern beserta sumber daya manusia (SDM) pendukungnya agar masyarakat Indonesia, di manapun mereka berada, memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan keadilan di Mahkamah Konstitusi.

Kinerja Mahkamah Konstitusi yang cukup tinggi dalam pelayanan juga telah menimbulkan antusiasme masyarakat terhadap lembaga ini. Keinginan masyarakat untuk memperoleh salinan putusan mengalami peningkatan setiap

**Universitas Indonesia**

tahun. Tercatat peningkatan dari 103 permintaan pada 2004 melonjak sekitar enam kali lipat menjadi 639 permintaan pada 2005. Permintaan salinan putusan 2006 hampir sama dengan 2007, masing-masing sebanyak 940 permintaan dan 883 permintaan. Penurunan permintaan salinan putusan dalam rentang 2006-2007, salah satunya karena masyarakat bisa mengakses putusan Mahkamah Konstitusi melalui internet.

Menghadapi tantangan tersebut, maka dituntut tersedianya sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional di bidang ini. Dalam hal ini, secara umum untuk menggambarkan kondisi sumber daya manusia di bidang teknologi informatika dapat diketahui dari tingkat kesadaran, pemahaman, dan penggunaan ICT yang disebut *e-literacy*. *Literacy* dalam kamus bahasa Inggris, diartikan sebagai "*the ability to read and write*". Di sisi lain, sejauhmana tingkat kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkompeten di bidang teknologi informatika dipengaruhi oleh sejauhmana kita menempatkan teknologi informasi tersebut dalam setiap aktifitas-aktifitas program organisasi.

Berkaitan dengan hal di atas, maka perlu adanya upaya pengembangan sumber daya manusia dari dimensi kualifikasinya diarahkan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional, sehingga pengembangan sumber daya manusia itu mengarah pada pengembangan profesi atau berbasis kompetensi. Kompetensi sumber daya manusia di bidang informatika diperlukan untuk mendukung tercapainya visi, misi dan strategi organisasi, yaitu yang memiliki kontribusi yang jelas sehingga memberi nilai tambah bagi pelaksanaan penyelenggaraan organisasi.

Pada bulan November 2009 Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi telah melakukan pengkajian terhadap kinerja organisasi Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Penelitian atau pengkajian yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi terkait dengan empat aspek strategis organisasi yakni: *aspek manajemen, aspek kelengkapan manajemen, aspek kepemimpinan, serta aspek komunikasi dan informasi*; terkait dengan penulisan dilihat dari dua aspek yaitu aspek kelengkapan manajemen dan aspek kepemimpinan. Perhitungan pencapaian

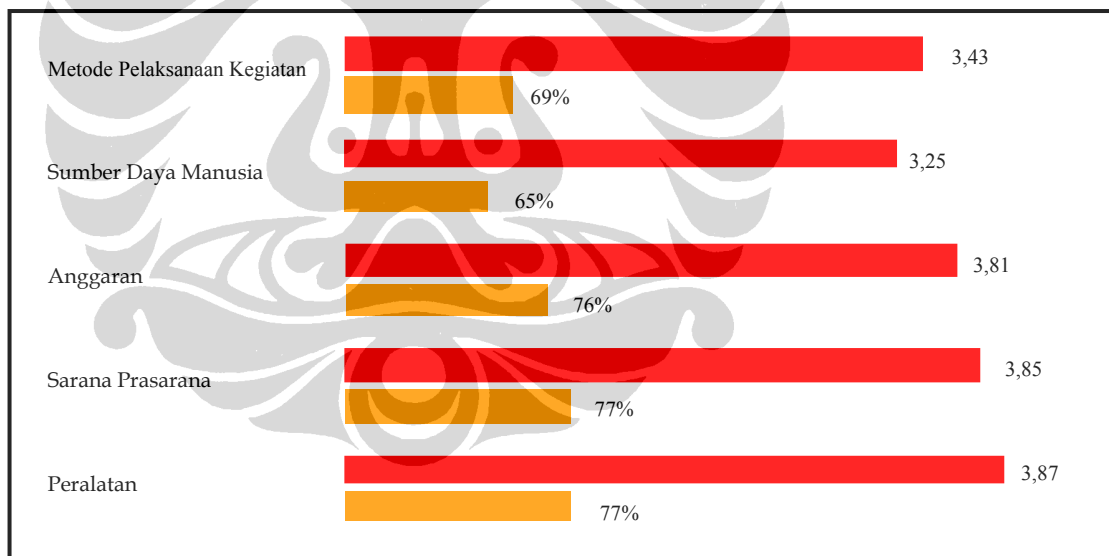
setiap aspek kinerja organisasi dilakukan dengan menggunakan metode rata-rata tertimbang (*weight average*). Rumusan perhitungan untuk setiap aspek tersebut dilakukan dengan formula sebagai berikut :

$$A = \sum (\text{Skor } i * \text{Obs } i) / \sum (\text{Obs } i)$$

Dimana A adalah nilai setiap aspek kinerja organisasi yang diukur; Skor i adalah nilai bobot untuk setiap kategori (1, 2, 3, 4 dan 5); serta Obs i adalah jumlah responden yang menjawab setiap kategori untuk setiap indikator.

Pada aspek kelengkapan manajemen skor terendah terdapat pada indikator jumlah dan kompetensi pegawai yang hanya memiliki skor 3,43 atau hanya sekitar 65% pegawai yang menyatakan indikator tersebut baik. Untuk aspek ini hanya terdapat dua indikator yang masih dibawah rata-rata yaitu metode pelaksanaan kegiatan dan jumlah/kompetensi sumber daya manusia (tabel 1.1).

Tabel 1.1  
Skor Presentase Indikator Aspek Kelengkapan Manajemen

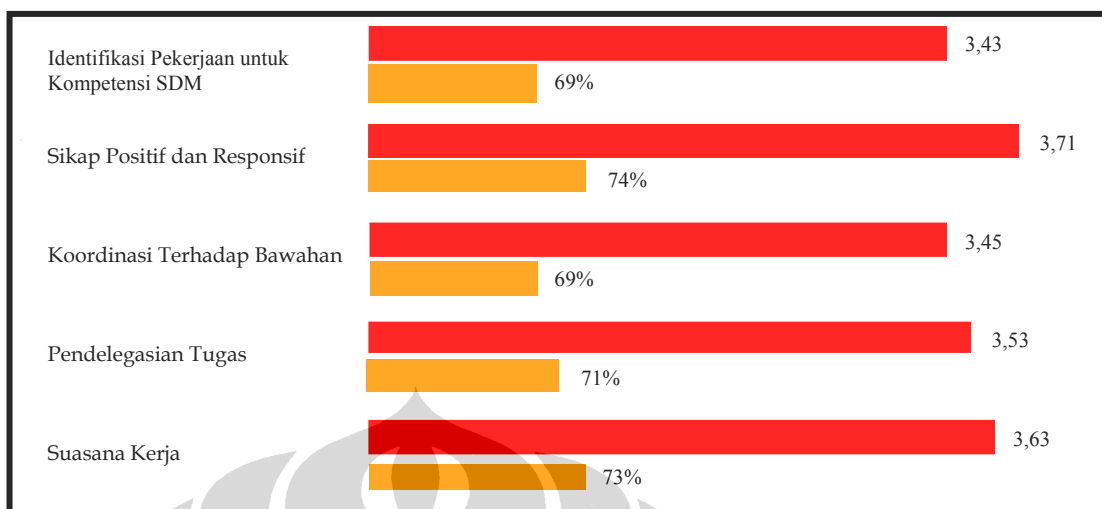


Sumber: Setjen dan Kepaniteraan MK, 2009 : 5.

Pada aspek kepemimpinan untuk skor terendah yaitu pada indikator kemampuan atasan dalam mengidentifikasi tugas/pekerjaan dan indikator sikap positif/responsif atasan, yang masing-masing memiliki skor 3,43 atau 69% pegawai yang menyatakan baik. Di samping itu untuk skor yang dibawah rata-rata yaitu kemampuan atasan dalam mengidentifikasi tugas, sikap positif dan responsif, pendelegasian tugas (tabel 1.2)



Tabel 1.2  
Skor Presentase Indikator Aspek Kepemimpinan



Sumber: Setjen dan Kepaniteraan MK, 2009 : 5.

Hasil penelitian yang dilakukan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi di atas, menjadi salah satu gambaran belum optimalnya kompetensi para pegawai di lingkungan organisasi ini. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis akan mengkaji atau menganalisis kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengetahui tingkat kompetensi pegawai dalam kebijakan penerapan teknologi informasi tersebut serta kaitannya dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam memberi dukungan teknis administratif umum dan administrasi justisial kepada Mahkamah Konstitusi.

Kelancaran dan suksesnya tugas-tugas pelayanan konstitusional Mahkamah Konstitusi informasi salah satunya akan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di lembaga tersebut sebagai ujung tombaknya. Dalam hal ini, karakteristik sumber daya manusia di Mahkamah Konstitusi haruslah bersifat profesional, memiliki integritas dan kompetensi yang memadai. Selanjutnya, sumber daya manusia tersebut juga perlu untuk terus dikembangkan kompetensinya, khususnya pegawai yang berhubungan dengan penerapan teknologi informasi. Dengan demikian, bukan permasalahan *hardware* (teknologi) saja yang perlu dikembangkan, akan tetapi juga *brainware*/orangnya yang berupa kemampuan kerja pegawai yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi.

**Universitas Indonesia**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok pada penelitian ini, yaitu:

- 1.2.1. Bagaimana kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi.
- 1.2.2. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1.3.1. Menganalisis kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi.
- 1.3.2. Mengkaji upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi.

## **1.4. Signifikansi Penelitian**

- 1.4.1. Signifikansi akademik. Penelitian ini sebagai upaya penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis di tempat kuliah.
- 1.4.2. Signifikansi praktis. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi informasi di Mahkamah Konstitusi.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Bab I (Pendahuluan). Bab ini menguraikan mengenai segala aspek yang berkaitan dengan pengangkatan tema penelitian. Latar belakang masalah menjadi dasar untuk menjelaskan tentang permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Pokok permasalahan merumuskan secara singkat dan jelas mengenai inti pokok masalah yang akan diteliti. Disamping itu, dikemukakan pula tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

Bab II (Tinjauan Literatur). Bab ini mengurai tentang kerangka konseptual, definisi maupun teori yang akan digunakan sebagai pisau analisis terhadap permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian.

Bab III (Metode Penelitian). Bab ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian, pendekatan penelitian. Selain itu, pada bab ini juga mengulas mengenai teknik pengumpulan data, populasi, sampel dan teknis analisis yang akan digunakan sebagai pemecah masalah.

Bab IV (Gambaran Umum Objek Penelitian). Bab ini mendeskripsikan mengenai gambaran umum organisasi yang menjadi objek penelitian yaitu Mahkamah Konstitusi. Dalam hal ini, akan dititik beratkan pada sejarah pembentukan dan latar belakang pembentukan, visi, misi, tujuan dibentuknya, struktur organisasi, kompetensi SDM, maupun kebijakan penerapan dan pengembang Teknologi informasi Mahkamah Konstitusi.

Bab V (Pembahasan Hasil Penelitian). Bab ini menguraikan deskripsi hasil temuan dari lapangan yang dikaitkan dengan konsep dan teori yang digunakan yang dilengkapi dengan data-data statistik sesuai data hasil survai.

Bab VI (Penutup). Bab ini akan menyajikan mengenai simpulan dari hasil yang didapat melalui analisis hasil penelitian serta saran bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan pelayanan di lingkungan Mahkamah konstitusi Republik Indonesia.