

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan yang baik (*good governance*) telah menjadi sebuah komitmen dalam pengelolaan administrasi pemerintahan antar instansi dan sudah sangat mendesak untuk dilaksanakan oleh aparatur pemerintah sesuai dengan tuntutan masyarakat. Salah satu solusi yang diperlukan adalah keterpaduan system penyelenggaraan pemerintahan, melalui jaringan informasi antar instansi pemerintahan, untuk mengakses seluruh data dan informasi tentang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pemerintahan Elektronik (*e-Government*) adalah penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan hubungan antara pemerintahan dan pihak-pihak yang terkait. Dengan menyadari bahwa teknologi informasi pada saat ini sudah merupakan suatu kebutuhan yang mutlak, terutama dalam menjawab tantangan kedepan yang ruang dan waktu sudah tidak ada batasannya lagi. Pada tahun 2006 Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara telah menetapkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/1121/M.PAN/3/2006 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintahan pusat dan daerah di dalam menyusun dan mengaplikasikan tata naskah dinas elektronik di lingkungan instansi masing-masing.

Diera globalisasi perubahan yang terjadi dalam hal teknologi, tenaga kerja dan operasi bisnis berlangsung di seluruh dunia secara konstan dan itu

mempengaruhi semua jenis industry Orisinalitas / nilai Penelitian ini merupakan salah satu pelopor untuk menunjukkan bahwa kehadiran komunikasi internal sebagai variabel moderasi dalam menilai pengaruh Stress terhadap komitmen pada perubahan antara staf administrasi. Pegawai harus bersedia menerima ide-ide dan praktek-praktek baru dan mencari peluang baru dalam menuju perubahan menurut (Robbins 2003), pada dasarnya perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi.

Setiap organisasi termasuk Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam dituntut melakukan transformasi untuk dapat melaksanakan pembelajaran yang berkesinambungan (*continues learning*) dan menciptakan inovasi dengan mengelola sumber daya yang ada sehingga dapat memiliki keunggulan bersaing. Hal tersebut dilakukan karena Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam juga melakukan pelayanan publik dan juga kegiatan-kegiatan lainnya terhadap masyarakat. Keunggulan bersaing membuat organisasi dapat bertahan atau bahkan diharapkan memimpin pasar. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi sebaiknya tidak hanya mengelola sumber daya *tangible* tetapi juga mengelola pengetahuan sebagai sumber daya *intangible* untuk menciptakan inovasi. Seperti yang dikemukakan oleh Marquardt (2002), bahwa banyak organisasi yang saat ini menyadari hal yang sangat penting adalah menjadi *Learning Organisation* (organisasi pembelajar), mereka harus belajar untuk lebih baik dan lebih

cepat atau mereka akan mati (bangkrut). Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan perubahan paradigma dari “*resources-based competitiveness*” menjadi “*knowledge-based competitiveness*” yang mengutamakan pengetahuan dan proses pembelajaran sebagai keunggulan kompetitif. Hal lain dikemukakan oleh de Geus yang dikutip dari Tjakraatmadja dan Lantu (2006), menuturkan bahwa penyebab pendeknya umur perusahaan, terutama karena perusahaan tersebut tidak mampu belajar atau tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan zaman, sehingga mengecewakan konsumen, dan pada akhirnya “mati” karena kehilangan pasar atau tutup karena ditolak oleh masyarakat dan lingkungannya.

Apabila pelayanan ingin memberikan perbaikan yang diharapkan, maka harus belajar dan berkembang, serta mendukung sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dinas Komunikasi dan Informatika mengelola perubahan terus menerus yaitu perubahan teknologi, perubahan sifat tenaga kerja seperti peran-peran baru serta pergeseran tanggung jawab.

Tujuannya adalah agar pemerintahan dapat mengembangkan diri dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman, salah satu faktor yang menyebabkan organisasi perlu melakukan perubahan adalah komitmen pada perubahan. Kesiapan individu untuk berubah merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi untuk berubah. Organisasi yang melakukan perubahan sangat memerlukan dukungan staf yang terbuka dan mempersiapkan diri dengan baik dan siap untuk berubah (Eby et al., 2000), jika staf tidak siap maka mereka tidak mampu mengikuti dan merasa kewalahan dengan perubahan tersebut

Fenomena yang sering terjadi pada instansi pemerintahan yang dialami pegawai dalam menerapkan sebuah perubahan sering kali tidak mempertimbangkan aspek kuantitatif dan kualitatif dari sebuah perubahan yang ditimbulkan dari perubahan tersebut, sehingga menyebabkan pegawai tidak siap atas perubahan yang dilakukan. Selain itu perubahan yang diterapkan oleh instansi pemerintah sering kali menimbulkan ketidak pastian sehingga dibutuhkan penyesuaian proses kerja yang cukup lama terhadap perubahan yang dilakukan.

Welbourne, Johnson, & Erez (1998), mengatakan bahwa individu-individu dalam organisasi menetapkan dua peran kerja utama: peran pemegang pekerjaan dan peran anggota organisasi. Peran pemegang pekerjaan mewakili tugas dan tanggung jawab yang ditentukan secara formal (atau peran) yang harus dipenuhi karyawan sebaliknya, peran anggota organisasi mencakup harapan karyawan untuk menjadi warga organisasi yang baik. menunjukkan perbedaan empiris dari dua peran kerja ini, dan penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan sering merasakan tekanan untuk terlibat dalam kedua jenis peran. Selain itu individu yang berhasil memenuhi perannya sebagai pemegang jabatan dan anggota organisasi cenderung diberi peringkat penilaian kinerja yang lebih tinggi dan dapat dipromosikan.

Peran berlebihan menggambarkan situasi di mana pegawai merasa bahwa terlalu banyak tanggung jawab atau kegiatan waktu yang tersedia, kemampuan pegawai, dan kendala lainnya (Rizzo., House & Lirtzman, 1970), adalah tindakan yang biasanya melampaui tugas pekerjaan yang

ditentukan secara resmi oleh karyawan. Dengan demikian, inisiatif individu harus secara positif terkait dengan peran yang berlebihan.

Merujuk fenomena tersebut diatas, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya berkaitan dengan pembelajaran individu pegawai dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 orang pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam, hasil dari pra-survey tersebut dapat dilihat pada table 1.1

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Pembelajaran Individu

No	Pertanyaan	Jawaban %	
		Ya	Tidak
1.	Dinas Kominfo menempatkan pembelajaran secara berkelanjutan pada setiap staf sebagai prioritas utama	79	21
2.	Dinas Kominfo mendorong setiap staf untuk belajar guna mengembangkan kemampuannya sendiri	79	21
3.	Staf menghindari kerancuan atau penyumbatan komunikasi melalui berbagai cara (misal: aktif mendengar lalu memberikan umpan balik)	79	21
4.	Dinas kominfo melakukan pelatihan mengenai cara belajar yang tepat kepada staf	57	43
5.	Staf melakukan cara belajar yang bervariasi (contoh: peta pemikiran, gambar, diskusi, bantuan musik, dll)	79	21
6.	Staf menambah pengetahuan dengan cara belajar dari pengalaman (adaptasi dari masalah yang ada)	79	21
7.	Staf menambah pengetahuan dengan cara belajar untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan (antisipatif)	71	29
8.	Staf menambah pengetahuan dengan cara belajar untuk menjadi lebih kreatif	100	0
	Rata-rata	77,88	22,12

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam tahun 2019.

Dari hasil survey awal terhadap pembelajaran inividu, rata-rata pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan memiliki pembelajaran individu yang menjawab “ya” yaitu 77,88 %. Dan yang menyatakan tidak terhadap

pembelajaran individu yaitu sebanyak 22,12%. Hal ini tampak pada item pertanyaan nomor 4 yang menjawab “ya” 57% sementara yang menjawab “tidak” 43%. Dilihat dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa variabel pembelajaran individu pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam sebagian besar pegawai menyatakan positif terhadap variabel ini. Namun masih ada pembelajaran individu di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam yang bersifat negatif karena kurangnya pelatihan mengenai cara belajar yang tepat pada staf yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam.

Peneliti tentang pembelajaran individu sudah dilakukan oleh Bokeno, (2011), Marquadt, Michael dan Reynolds, (1994), Kebanyakan peneliti tersebut lebih fokus memandang pembelajaran individu sebagai model untuk tindakan organisasi, di mana organisasi dapat belajar, dengan anggapan bahwa mereka memiliki kapasitas yang identik atau setidaknya sama dengan manusia. Namun, teori-teori ini cenderung mengidentifikasi proses pembelajaran tanpa referensi ke konteks organisasi (Chiva dan Alegre, 2008).

Pembelajaran individu dalam konteks organisasi (Bhatt, et al 2000, 2002). Dalam pendekatan ini, teori menyajikan pembelajaran organisasi sebagai lebih dari jumlah pembelajaran anggota individu, dan meningkatkan keinginan untuk belajar individu. Dari hasil penelitian tersebut diatas ada beberapa variabel mempunyai pengaruh positif terhadap pembelajaran individu.

Peran pemegang pekerjaan mewakili tugas dan tanggung jawab yang ditentukan secara formal (atau peran) yang harus dipenuhi karyawan sebaliknya, peran anggota organisasi mencakup harapan karyawan untuk menjadi warga organisasi yang baik. menunjukkan perbedaan empiris dari dua peran kerja ini, dan penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan sering merasakan tekanan untuk terlibat dalam kedua jenis peran

Dari semua peneliti di atas, penulis ingin melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam, karena belum ada penelitian tentang komitmen pada perubahan dan pembelajaran individu pegawai terhadap inovasi-inovasi perubahan teknologi. Berdasarkan hal tersebut maka judul peneliti ini adalah “**Faktor Penyebab dan Dampak Komitmen Pada Perubahan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan ?
3. Apakah komunikasi internal memoderasi hubungan antara stress dengan komitmen pada perubahan ?
4. Apakah komitmen pada perubahan berpengaruh terhadap pembelajaran individu ?
5. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisa pengaruh antara stress kerja dengan komitmen pada perubahan
2. Untuk menganalisa pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen pada perubahan.
3. Untuk menganalisa komunikasi internal memoderasi hubungan antara stres dengan komitmen pada perubahan.
4. Untuk menganalisa komitmen pada perubahan berpengaruh terhadap pembelajaran individu.
5. Untuk menganalisa komunikasi internal berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis.

1. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai hubungan antara factor stress, motivasi kerja, komunikasi internal, komitmen pada perubahan terhadap pembelajaran individu, sehingga peneliti dapat mengetahui bagaimana faktor penyebab dan dampak komitmen pada perubahan dan pembelajaran individu pada pemerintahan Kabupaten Agam.
2. Serta komitmen pada perubahan sebagai kekuatan (*mind set*) terhadap inovasi-inovasi teknologi pada suatu organisasi.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan sehingga berguna ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.