BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan pada era globalisasi menuntut kesiapan sumber daya manusia akan adanya keterbukaan yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa. Globalisasi yang dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Pemerintah yang bertugas menjadi pengayom masyarakat diharuskan untuk senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan sumber daya secara komprehensif. Peran pemerintah dalam menghadapi era globalisasi ini, salah satunya adalah peningkatan sumber daya manusia.

Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Pemerintah yang ingin memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi bagian-bagian / departemen lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan manajemen perusahaan atau organisasi pemerintah. Sumber daya manusia

merupakan potensi yang terdapat dalam setiap diri manusia. Manusia yang mampu mengelola diri dalam mencapai tujuan.

Pemerintah dalam peningkatan sumber daya manusia diperlukan penyiapan pendidikan yang perlu disinergikan dengan tuntutan kompetisi, bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (Pasal 1 ayat 1, PP No.101 tahun 2002). Dimensi daya saing dalam sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam upaya memacu kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan memiliki sumber daya yang profesional.

Pemerintah daerah perlu mengorientasikan pemberdayaan sumber daya yang ada. Pengembangan kualitas manajemen sumber daya manusia salah satunya dengan mencermati berbagai prespektif, isu-isu berdimensi lokal, nasional dan dunia sesuai dengan perkembangan zaman. Pemerintah perlu secara aktif untuk membudidayakan berbagai teknologi informasi dan komunikasi dalam menghadapi globalisasi.

Manajemen sumber daya manusia pemerintah yang disiapkan sejak dini, diharapkan dapat memecahkan masalah-masalah teknologi. Masalah teknologi informasi yang berkembang merupakan akumulasi dari ketertingggalan teknologi bangsa ini. Masalah yang bersumber dari gagap teknologi itu telah menyebabkan munculnya masyarakat yang tertutup dalam pengaplikasian teknologi informasi dalam tatanan kehidupan.

Kesiapan sumber daya manusia di pemerintahan secara konsekuen dan komitmen diperlukan dalam mensukseskan *e-Government*. Tanpa kesiapan sumber daya manusia di kalangan pemerintahan maka implementasi *e-Government* akan berakhir dengan kegagalan. Pelaksanaan *e-Government* perlu ditumbuhkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya informasi serta pendayagunaan teknologi informasi baik di kalangan pemerintah maupun masyarakat dalam rangka mengembangkan budaya informasi ke arah terwujudnya masyarakat informasi.

Berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* menyebutkan bahwa pengembangan *e-Government* dilakukan untuk menyelenggarakan kepemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Pengembangan *e-Government* bukan berarti hanya menerapkan sistem pemerintahan secara elektronik saja, tetapi lebih pada bagaimana sistem pemerintahan berjalan. Karena dalam menjalankan *e-Government* diperlukan suatu sistem yang baik, teratur dan sinergis dari masing-masing lembaga pemerintahan.

Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dimasa depan baik oleh pemerintah maupun kalangan swasta merupakan upaya yang dilakukan secara konsekuen karena teknologi informasi merupakan pilar-pilar bagi kemajuan bangsa. Penggunaan teknologi informasi yang dikuasai oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan pelayanan yang optimal. Penggunaan *e-Government* harus dibarengi dengan ketersediaan sumber daya manusia serta

sarana infrastruktur telekomunikasi seperti perangkat keras komputer, tingkat konektivitas atau jaringan yang merupakan faktor penting dalam penggunaan *e-Government.* Secara umum sarana dan prasarana tersebut memang harus tersedia di setiap lembaga pemerintahan dalam menunjang pengembangan *e-Government*.

Sumber daya manusia merupakan suatu daya yang bersumber dari manusia yang berkualitas serta profesional. Keberadaan sumber daya manusia Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan instansi tersebut sulit untuk maju dan berkembang.

Situs *www.disnak.jabarprov.go.id* dibuat oleh perusahaan (pihak ketiga) yang berbasis teknologi informasi yaitu BIT (Bentang Inspira Teknologi) yaitu pada tahun 2005. Penerapan *e-Government* bertujuan mengembangkan sistem pelayanan yang prima dan terpercaya yang dapat dijangkau oleh mayarakat luas. Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat telah mengimplementasikan penerapan teknologi informasi dengan mengeluarkan *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*. Kemudahan yang diberikan *situs* Dinas Peternakan diantaranya adalah informasi tentang struktur pemerintahan Dinas dan informasi-informasi seputar ternak seperti harga produk ternak serta data lainnya yang berguna untuk masyarakat.

Penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh sumber daya manusia aparatur yang sangat kurang dalam pengaplikasian situs Dinas Peternakan

Provinsi Jawa Barat. Masalah jaringan dan perangkat keras juga merupakan masalah yang sering dihadapi Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat dalam penerapan *e-Government*.

Terbatasnya sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat kendala lain yang dihadapi yaitu kurangnya keinginan dari aparatur untuk mencapai sesuatu (motivasi). Pelaksanaan pengelolaan *situs* itu hanya diberikan pada beberapa orang saja dikarenakan masih minimnya sumber daya yang ada tentang teknologi informasi. Peningkatan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan mengenai teknologi. Pendidikan dilaksanakan untuk memberikan keahlian serta dapat meningkatkan motivasi aparatur dalam melaksanakan tugas, tetapi dalam kenyataannya sumber daya manusia dalam pengelolaan *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat masih kurang maksimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti tertarik mengangkat permasalahan tentang sumber daya manusia aparatur. Maka dari itu, peneliti mengambil judul skripsi mengenai **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat Terhadap Penerapan *e-Government* Dalam *Situs www.disnak.jabarprov.go.id*.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka untuk memperjelas fokus masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Peneliti menyusun identifikasi masalah sebagai berikut.

1 Apakah manajemen sumber daya manusia Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat ?

2 Apakah penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak .jabarprov.go.id*?

3 Seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat terhadap penerapan *e-Government* pada *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh manajemen sumber daya manusia Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat terhadap penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*. Sedangkan tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa penerapan *e-Government* pada *situs* *www.disnak .jabarprov.go.id.*

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat terhadap penerapan *e-Government* pada *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis, sebagai berikut.

1. Bagi kepentingan peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat terhadap penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*, sehingga dapat memperoleh gambaran mengenai kesesuaian fakta dilapangan dengan teori yang ada.
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini untuk mengembangkan teori-teori yang peneliti gunakan yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan khususnya pengembangan *e-Government*.
3. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembangunan Jawa Barat dalam peningkatan sumber daya manusia dan penerapan *e-Government* serta khususnya bagi Dinas Perternakan

Provinsi Jawa Barat terhadap implementasi *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*

1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi / bidang produksi, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Rivai, 2004:1). Keberadaan sumber daya manusia pada suatu organisasi seperti pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat sangat penting, dalam membidangi sumber daya manusia melalui pengalaman dan hasil kerja dikumpulkan pada manajemen sumber daya manusia pada organisasi itu sendiri.

Manajemen menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata (Terry & Rue, 2005:1). Manajemen merupakan suatu kegiatan yang

dilakukan oleh beberapa orang yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil yang ingin dicapai dalam suatu organisasi.

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiah memiliki pengertian berbeda. kedua konsep tersebut adalah : *Pertama,*. manajemen dan *kedua,*. sumber daya manusia. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik (Sulistiyani & Rosidah, 2003:9).

Pendapat di atas menyebutkan bahwa sumber daya manusia itu merupakan keahlian seorang manusia yang ada pada dirinya sendiri baik fisik (kemampuan individu) maupun non fisik seperti latar belakang pengetahuan. Sumber daya manusia yang ada pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan pada dirinya dalam melaksanakan tugas. Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Rekruitment atau penarikan sumber daya manusia.
2. Seleksi sumber daya manusia.
3. Pengembangan sumber daya manusia.
4. Pemeliharaan sumber daya manusia.
5. Penggunaan sumber daya manusia.

(Sedarmayanti, 2009:6)

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dan organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2009:6). Sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat sangat berpengaruh dalam meningkatkan penerapan *e-Government* yaitu pada *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* dengan memberikan kemudahan dalam pelayanan informasi kepada masyarakat dan pihak-pihak lain. Pengunaan teknologi informasi baik oleh organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan, tergantung pada manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yaitu melayani masyarakat melalui *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*.

Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia harus dibarengi dengan mengembangkan, menggunakan, dan memelihara pegawai agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan kunci rantai dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen menurut G.R Terry dan Leslie W Rue terdiri dari.

1. *Planning,*
2. *Organizing,*
3. *Staffing,*
4. *Motivating,*
5. *Controlling.*

(Terry dan Rue, 2005:9)

Planning (perencanaan) merupakan proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Pengorganisasian (*organizing*) adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kepegawaian berhubungan dengan keperluan dan pengembangan-pengembangan sumber daya manusia. Pemotivasian berhubungan dengan satf atau pegawai dalam mengarahkan serta menjelaskan tujuan yang ingin dicapai. Pengendalian (*controlling)* adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terlaksana.

Mewujudkan pentingnya manajamen sumber daya manusia, perlu ditingkatkan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia. Maksud dari kegiatan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sondang P. Siagian berbagai tujuan tersebut dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu :

1. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan,
2. Tujuan organisasi tersebut,
3. Tujuan fungsional dalam arti tujuan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi,
4. Tujuan pribadi para anggota organisasi.

(Siagian, 2005:26)

Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan yaitu dalam manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial kepada organisasi yang bersangkutan. Setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhinya. Tujuan organisasi ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi. Tujuan fungsional merupakan pelaksanaan oleh masing-masing satuan kerja, baik yang bersifat tugas pokok maupun tugas penunjang. Pencapaian tujuan pribadi berangkat dari hakikat manusia sebagai makhluk sosial, politik, insan ekonomi di samping sebagai individu dengan jati diri yang khas dari para anggota organisasi.

Organisasi pemerintah pada hakikatnya bertujuan pada pelayanan publik atau *public service.* Pelayanan publik yang diberikan yaitu memberikan berbagai pelayanan yang diperlukan oleh masyarakat, salah satunya penggunaan *e-Government* yaitu melalui media *internet* yaitu *website*.

Definisi *e-Government* menurut *Word Bank* sebagai berikut :

> *"e-Government refers to to the use by Government agencies of information technologies (such as wide area network, the internet and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizen, businesses, and other arms of Government* (*e-Government* mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh lembaga pemerintahan (seperti area *network* yang luas, *internet* dan *mobile computer*) yang mempunyai kemampuan untuk mengubah hubungan dengan penduduk, pebisnis dan cabang lain dari pemerintah)" (Bank Dunia dalam Indrajit, 2006: 2).

Berdasarkan definisi di atas, *e-Government* merupakan suatu penggunaan alat teknologi informasi dan komunikasi untuk mewujudkan praktik pemerintahan. Praktik yang dilakukan oleh pemerintah salah satunya melalui media *internet* yaitu *website* untuk memperluas akses publik antara pemerintah, masyarakat serta kalangan swasta atau pembisnis.

Terdapat lima dimensi sebagai alat ukur performa pemerintahan yang menerapkan *e-Government*, yaitu :

1. Manfaat,
2. Efisiensi,
3. Partisipasi,
4. Transparansi,
5. Manajemen perubahan.

(Stiftung dalam Indrajit, 2005:43)

Pendapat di atas menyebutkan bahwa alat ukur performa pemerintahan yang menerapakan *e-Government* dapat diketahui melalui beberapa dimensi. *Pertama,* manfaat berhubungan dengan kualitas dan kuantitas layanan yang diberikan. *Kedua,* efisiensi dalam mempercepat proses dan meningkatkan kualitas pelayanan. *Ketiga,* partisipasi dengan memberikan kesempatan yang luas bagi masyarakat dalam penyampaian pendapat. *Keempat,* memberikan keterbukaan informasi menuju proses transparansi dalam bidang pemerintahan. *Kelima*,

manajemen perubahan dengan di dukung perencanaan strategis dan startegi pengembangan *e-Government* ke depan.

Penerapan *e-Government* perlu ditunjang dengan adanya jaringan *internet*. Jaringan *internet* merupakan salah satu yang digunakan untuk mendukung *e-Government* yaitu *website*. *Internet* menurut Laguey merupakan jaringan longgar yang dari ribuan komputer yang menjangkau jutaan orang diseluruh dunia (dalam Ardianto, 2007:150). Misi awal *internet* adalah menyediakan sarana bagi para peneliti untuk mengakses data dari sejumlah sumber daya perangkat keras komputer. *Internet* telah berkembang menjadi ajang komunikasi yang sangat cepat dan efektif. *Internet* telah tumbuh menjadi sedemikian besar dan berdaya di seluruh negara sebagai alat informasi dan komunikasi yang tidak dapat ditinggalkan.

Pelayanan informasi melalui *internet* dapat menggunakan *home page* pada *Word Wide Web (www),* seperti *situs* Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat yaitu *www.disnak.jabarprov.go.id.* Terdapat empat kriteria penilaian situs *web* pemerintah daerah adalah :

1. Fungsi *situs web*,
2. Kualitas *situs web*,
3. Tampilan *situs web*,
4. Inovasi.

(http://eh.web.id/standar-kualitas-website-pemerintah-indonesia/)

Hakikat sebuah *situs web* merupakan sebuah alat komunikasi. Sebuah komunikasi yang dilakukan oleh pemerintah kepada masyarakat. *Situs web* harus mempunyai fungsi yang jelas yaitu memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas di pemerintah dan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

secara professional melalui informasi atau komunikasi yang diberikan melalui *situs web*. Kualitas situs *web* merupakan salah satu yang dipertimbangkan dalam pelaksanaan *e-Government* karena dalam suatu *situs web* diharapkan informasi yang diberikan seperti informasi data statistik ternak, berita dan artikel mengenai potensi peternakan yang *up to date* dengan segala kemudahan mengakses. Penampilan situs *web* dengan data dan informasi yang menarik, akurat, *up to date*, dan mengikuti perkembangan situasi yang terjadi diharapkan tidak membosankan bagi pengunjung *situs* agar tetap *exist / online*. Inovasi pada sebuah situs diharapkan memberikan aspek tambahan secara kreatif dari hari ke hari untuk mengembangkan *situs*-nya agar semakin menarik dan bermanfaat bagi pengguna situs.

Pemerintah dalam menjalankan tugasnya mempunyai tiga fungsi yaitu pembangunan *(development)*, pelayanan *(service)*, dan pemberdayaan *(empowerment)*. Upaya pembangunan *(development)* sejak lama dilaksanakan oleh pemerintah yaitu pengembangan *e-Government* dalam memberikan pelayanan *(service)* kepada masyarakat dalam mendukung pemberdayaan *(empowerment)* baik itu pemerintah maupun masyarakat luas.

Penerapan *e-Government* yang dilakukan oleh Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* ditujukan untuk membangun *good governance* (tata pemerintahan yang baik). Pelayanan yang diberikan melalui situs bertujuan untuk lebih efektif serta efisien sehingga akan menciptakan pemberdayaan masyarakat karena dengan penerapan *e-Government*

memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan informasi.

Berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi memberikan kemudahan dalam pekerjaan menajemen sumber daya manusia. Pelayanan masyarakat mengenai dukungan data dan informasi telah mengalami kemajuan dengan adanya teknologi. Dukungan akan informasi dalam manajemen suatu pemerintahan atau organisasi sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang direncanakan.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap performa penerapan *e-Government* adalah

> "Kesiapan Sumber daya manusia di pemerintah – yang akan menjadi "pemain utama" atau subyek di dalam inisiatif *e-Government* pada dasarnya adalah manusia yang bekerja di lembaga pemerintahan, sehingga tingkat kompetensi dan keahlian mereka sangat mempengaruhi performa penerapan *e-Government*. Semakin tinggi tingkat *information technology literacy* SDM di pemerintah, semakin siap mereka untuk menerapkan konsep *e-Government*" (Indrajit, 2005:9).

Operasionalisasi variabel digunakan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Peneliti mengemukakan dua variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X). Data yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat.
2. Variabel Terikat (Y). Data yang menjadi variabel terikat adalah *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id.*

Variabel didefiniskan secara operasional untuk mempermudah mencari hubungannya antara satu variabel dan pengukurannya. Operasionalisasi variabel memberikan kemudahan kepada peneliti dalam menentukan pengukuran hubungan antara variabel. Operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel X Manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat	X1. Penarikan sumber daya manusia.	1. Lamaran tertulis 2. Informasi internal 3. Iklan
	X2. Seleksi sumber daya manusia.	1. Penyelenggaraan ujian 2. Wawancara 3. Surat referensi 4. Keputusan lamaran
	X3. Pengembangan sumber daya manusia.	1. Peningkatan produktivitas, 2. Hubungan atasan dan bawahan 3. Semangat kerja 4. Penyelesaian konflik
	X4. Pemeliharaan sumber daya manusia.	1. Insentif 2. Kesejahteraan pegawai 3. Keselamatan kerja
	X5. Penggunaan sumber daya manusia.	1. Efisiensi 2. Efektif

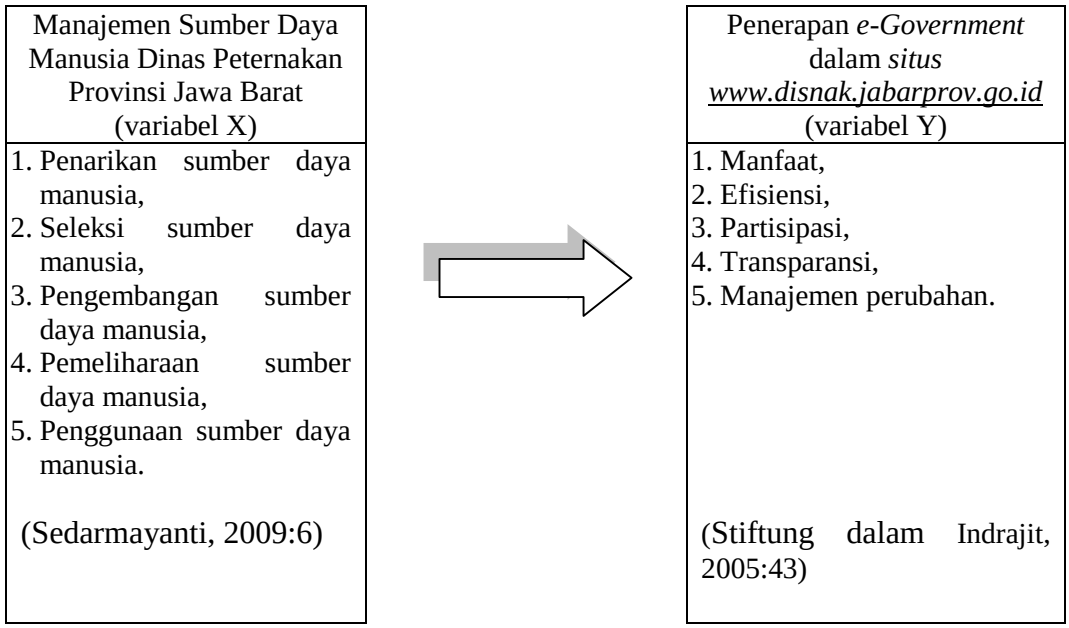
(Sumber : Sedarmayanti, 2009:6)

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel Y Penerapan *e-Government* dalam *situs www.disnak.jabarprov.go.id*	1. Manfaat,	1. Cakupan layanan 2. Layanan dapat diakses 3. Layanan informasi
	2. Efisiensi,	1. Ketersediaan aplikasi 2. Perencanaan sumber daya 3. Pemanfaatan teknologi informasi 4. Kualitas pelatihan pegawai
	3. Partisipasi,	1. Akses langsung 2. Umpan balik 3. Keterlibatan masyarakat 4. Fasilitas forum
	4. Transparansi,	1. Informasi yang diberikan 2. Informasi status aplikasi
	5. Manajemen perubahan	1. Starategi pengembangan 2. Kualitas kontrol 3. Motivasi pegawai

(Sumber : Stiftung dalam Indrajit, 2005:43)

Metode penelitian yang diambil peneliti, mengasumsikan bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat). Peneliti melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada dua variabel yaitu X dan Y. Berdasarkan operasionalisasi variabel di atas, dapat dibuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



Gambar model kerangka pemikiran di atas, menunjukan adanya pengaruh antara Variabel X yaitu manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat terhadap Variabel Y yaitu penerapan *e-Government* dalam *situs* www.disnak.jabarprov.go.id. Variabel X manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel Y penerapan *e-Government* dalam *situs* www.disnak.jabarprov.go.id.

Sugiyono mengungkapkan dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* bahwa :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga

dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik" (Sugiyono, 2009:64).

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan kerangka teori penelitian, maka hipotesis yang berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu hipotesis nol (H_o) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah hipotesis statistik. Hipotesis statistik untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y, maka dilakukan uji statistik melalui asumsi sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ Tidak ada pengaruh antara manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat terhadap penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id*.

$H_a : \beta \neq 0$ Ada pengaruh antara manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat terhadap penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id.*

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian suatu teknik mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang ada sehingga di dapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh. Metode penelitian menurut Sugiyono diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009:3).

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sanapiah Faisal dalam bukunya *Format-Format Penelitian*

Sosial, menjelaskan bahwa penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah "Untuk eksplorasi dan klasifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti" (Faisal, 1999:20).

Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai situasi atau kejadian yang ada untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, sehingga metode ini diadakan melalui akumulasi data. Data tersebut diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y yang diteliti. Penelitian yang dilakukan dengan melihat sumber daya manusia dalam meningkatkan penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* dengan melakukan observasi, studi pustaka dan penyebaran angket pada aparatur Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan metode yang peneliti gunakan, maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono diartikan sebagai :

> "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan" (Sugiyono, 2009:14).

Pendekatan kuantitatif pada dasarnya digunakan untuk menguji suatu teori, mendeskripsikan statistik dan untuk menunjukan pengaruh antara dua variabel. Variabel tersebut adalah manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan

Provinsi Jawa Barat sebagai variabel X dan penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* sebagai variabel Y.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Untuk menunjang penelitian, maka peneliti melakukan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

   Observasi yang dilakukan peneliti yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lokasi Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat. Observasi non-partisipan ini merupakan pengumpulan data dengan cara peneliti berada di luar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan, sehingga peneliti dapat lebih mudah mengamati tentang data dan informasi yang diharapkan dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

2. Angket

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden yaitu aparatur Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat yang bergolongan IV dan III. Angket dibuat dalam bentuk pertanyaan yang bersifat tertutup yang telah diberi skor dan setiap objek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang telah ditentukan.

3. Studi pustaka

   Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca untuk mendapatkan landasan teori atau pemikiran serta data-data empiris yang bersumber dari buku-buku, catatan-catatan yang ada hubungan dengan masalah yang diteliti.

1.6.3 Teknik Penentuan Sampel

Populasi merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Arikunto mengungkapkan bahwa "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian" (Arikunto, 1998:130). Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi yang digunakan adalah aparatur Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat yang bergolongan IV dan golongan III. Jumlah populasi sumber daya manusia berdasarkan golongan IV dan golongan III yang diambil berdasarkan data dari Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat yang berlaku pada tahun 2010 sebanyak 133 orang. Alasan peneliti mengambil golongan IV dan golongan III karena peneliti menganggap bahwa golongan IV dan golongan III mengetahui tentang *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id.*

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1998:131). Teknik pengambilan sampel yang diambil oleh peneliti adalah *simple random sampling* karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu yaitu dengan

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode pengambilan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Slovin*, yaitu.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :
n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan, yaitu 10%.
(dalam Umar, 2005:146)

$$\text{maka : } n = \frac{133}{1 + 133\,(10\%)^2}$$

$$= \frac{133}{1 + 133\,(0{,}01)}$$

$$= \frac{133}{2{,}33}$$

$$= 57{,}08 \rightarrow 58$$

Hasil perhitungan menunjukan sampel sebanyak 58 orang atas pembulatan dengan memakai batas kesalahan sebesar 10%. Berarti angket akan dibagikan pada 58 orang responden, yang bergolongan IV dan III pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat.

1.6.4 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan pernyataan-pernyataan dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Menurut Sugiyono validitas merupakan "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang saharusnya diukur" (Sugiyono, 2009:173). Penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan uji validitas adalah test/pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap data yang diperoleh untuk mendapatkan hasil data yang valid.

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (angket) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya atau menunjukan apa yang seharusnya diukur. Syarat untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan yang tidak valid yaitu dengan tingkat singnifikan r kritis = 0,3, apabila alat ukur tersebut berada kurang dari 0,3 maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Pengujian statistik mengacu pada kriteria r hitung < r kritis maka tidak valid, r hitung > t kritis maka valid (Sugiyono, 2009:126). Pengujian validitas penelitian, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 12.0 *for Windows*.

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memenuhi sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas adalah suatu analisis yang

menunjukan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten, menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Menurut Sugiyono mendefinisikan reliabilitas yaitu "instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama" (Sugiyono, 2009:173). Indikator/pernyataan yang dimiliki berjumlah genap maka metode yang peneliti gunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik belah dua dari *Spearman Brown* dalam penghitungan reliabilitas penelitian menggunakan SPSS 12.0 *for Window*.

Pengujian ini dilakukan dengan teknik belah dua, dengan langkah kerja sebagai berikut :

a. Mengelompokkan peryataan menjadi dua, belahan pertama sebagai kelompok ganjil dan belahan kedua sebagai kelompok genap.
b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga dapat skor total untuk setiap kelompok.
c. Mengkorelasikan skor belahan pertama dan skor belahan kedua.
d. Mencari reliabilitas untuk seluruh pernyataan dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas untuk seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

(Sugiyono, 2009:131)

1.6.5 Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data hasil angket menggunakan skala *Likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pernyataan, baik dengan manajemen sumber daya manusia Dinas peternakan Provinsi Jawa Barat (variabel X) maupun penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* (variabel Y). Jawaban setiap item angket yang menggunakan skala *likert* yang berupa data ordinal mempunyai gradasi sangat positif yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penentuan Skor Jawaban Angket

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Sugiyono, 2009:94)

Teknik analisis data, peneliti menggunakan alat bantuan yaitu *software* SPSS untuk mempermudah perhitungan. SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer. Kelebihan dari program ini

adalah kita dapat melakukan analisis data lebih cepat perhitungan statistik dari yang mulai sederhana hingga rumit sekalipun.

Menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangakan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

(Narimawati, 2007:85)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup
4	68.01% – 84.00%	Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Baik

(Sumber: Narimawati, 2007:85)

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh (korelasi) antara manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat (X)

terhadap penerapan *e-Government* dalam *situs* www.disnak.jabarprov.go.id (Y) yang pada akhirnya mencari besaran nilai koefisien determinasi. Sehubungan dengan data yang digunakan peneliti menggunakan data ordinal dalam pengumpulan data, maka untuk mencari besarnya korelasi / kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan rumus analisis korelasi non-parametris yaitu korelasi *Rank Spearman* yaitu :

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

rho_{xy} : Koefisien Korelasi tata jenjang

D : *Difference* (beda antar jenjang setiap subjek X dan Y)

N : Banyak subjek (responden)

(Arikunto, 1998:262)

Menganalisa besarnya hubungan antara kedua variabel dan menentukan berada pada kriteria mana dapat digunakan koefisien korelasi *Guilford* sebagai berikut :

Tabel 1.4
Interpretasi Tingkat Hubungan Korelasi Menurut *Guilford*

Kurang dari 0,20	Hubungan rendah sekali; lemas sekali
0,20 - 0,40	Hubungan rendah tetapi pasti
0,40 - 0,70	Hubungan yang cukup berarti
0,70 - 0,90	Hubungan yang tinggi; kuat
Lebih dari 0,90	Hubungan sangat tinggi; kuat sekali; dapat diandalkan

(Sumber : *Guilfor*d dalam Rakhmat, 1999:29)

Besarnya koefisien korelasi ditemukan, selanjutnya untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak maka perlu diuji signifikasinya.

Menguji hubungan signifikan atau tidak dilakukan dengan menggunakan rumus statistik uji t dibawah ini :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = statistik uji t

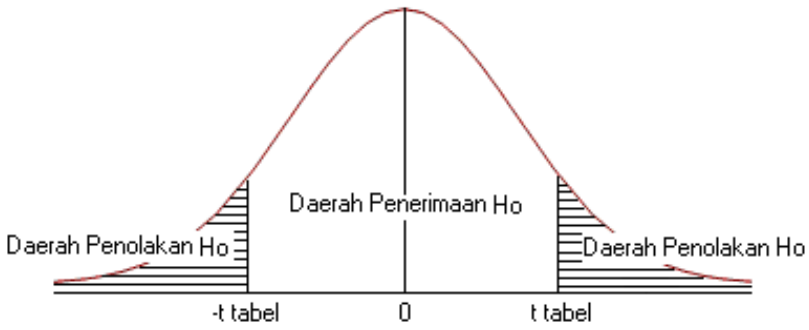
r = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2009: 184)

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel}. Pengujian dilakukan dengan uji dua pihak (tingkat signifikan = 5%). Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.2
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan



(Sumber : Sugiyono, 2009:182)

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan derajat kebebasan dk = n – 2. Rumusan pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah mengenai ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu

diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria-kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima adalah :

Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada pengaruhnya.

Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada pengaruhnya.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perubahan antara variabel manajemen sumber daya manusia Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat terhadap variabel penerapan *e-Government* dalam *situs* *www.disnak.jabarprov.go.id* maka dilakukan penghitungan dengan analisis koefisien determinasi (kd) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

(Narimawati, 2007:89)

1.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perternakan Provinsi Jawa Barat, yang berada di Jln. Ir. H. Juanda No. 358 Bandung. Telepon (022) 2501151. *Situs :*

http://www.disnak.jabarprov.go.id. Adapun waktu penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.5
Jadwal Penelitian

Waktu / Kegiatan	2009	Tahun 2010							
	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
Penyusunan rancangan judul	■								
Penyusunan Usulan Penelitian		■	■	■					
Seminar Usulan Penelitian				■					
Pengumpulan Data				■	■	■			
Pengolahan Data						■			
Pembuatan Skripsi						■	■	■	
Sidang Ujian Skripsi									■