

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Amanat konstitusi dibidang pertanahan menuntut agar politik dan kebijakan pertanahan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses mewujudkan “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” (sebagaimana diamanatkan pada sila kelima Pancasila dalam pembukaan UUD 1945) dan “sebesar-besarnya kemakmuran rakyat” (Sebagaimana diamanatkan pada pasal 33 ayat 3 UUD 1945).

Suatu lembaga dapat berjalan efektif dan melaksanakan amanatnya dengan baik apabila fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu lembaga adalah sumber daya manusia (pegawai). Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor karena sumber daya merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam suatu lembaga. Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan lembaga, karyawan dan masyarakat.

Permasalahan penting yang kemudian dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pemimpin yang baik dalam suatu lembaga mampu menciptakan suatu kondisi sehingga pegawai secara individu atau kelompok dapat bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabannya yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang tinggi. Sebagai tempat penelitian dipilih Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas dan melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat, Talang, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35222.

Kinerja pegawai Kantor Wilayah Pertanahan Provinsi Lampung pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2017) Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan, kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada Kompetensi untuk pegawai agar lebih termotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara profesional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, tentunya hal ini dapat mengembangkan kompetensi pegawainya dan menunjukkan bahwa lembaga mempunyai perhatian terhadap pegawainya. Berikut ini tabel 1.1 mengenai Data Pegawai Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung.

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik**  
**Indonesia Provinsi Lampung Tahun 2020**

<b>Departemen/Bagian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Kepala Kantor	1	100%	90%
Bagian Tata Usaha	35	100%	90%
Bagian Survei dan Pemetaan	2	100%	60%
Bagian Penetapan Hak dan Pendaftaran	2	100%	60%
Bagian Penataan dan Pemberdayaan	2	100%	70%
Bagian Pengadaan Tanah dan Pengembangan	5	100%	60%
Bagian Pengendalian dan Penanganan Sengketa	4	100%	90%
Kepala Seksi Hubungan Hukum Pertanahan	3	100%	90%
Kepala Seksi Penataan Pertanahan	2	100%	88%
Kepala Seksi Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan	2	100%	70%
Kelompok Jabatan Fungsional	2	100%	75%
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>		

*Sumber : Data diolah 2021*

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung sebanyak 59 Pegawai. didalam menjalankan aktivitasnya terdapat masalah Kinerja pegawai yang dihadapi oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung sepanjang tahun 2021, hal tersebut dapat dilihat pada tabel Kinerja yang mengacu pada standard Kerja yang telah

diterapkan oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Pegawai Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi**  
**Lampung Tahun 2020**

	<b>Aspek</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai Capai</b>	<b>Skor</b>
1	Orientasi Pelayanan	20	70	10
2	Disiplin	15	60	9
3	Tanggung jawab	15	65	9.75
4	Kerjasama	15	65	9.75
5	Kejujuran	15	70	10.5
6	Integritas	20	60	12
7	Komitmen	20	65	13
<b>Jumlah</b>		<b>65 (Kurang Baik)</b>		

*Sumber : Data diolah 2021*

Berdasarkan tabel data hasil kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung yang dilihat dari keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung dengan beberapa indikator pengukur kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung sepanjang tahun 2021 yang mendapatkan jumlah skor 65 masuk kedalam kategori kurang baik.

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

<b>Nilai</b>	<b>Huruf Mutu</b>	<b>Keterangan</b>
86-100	A	Sangat Baik (SB)
76-85	B	Baik (B)
66-75	C	Cukup Baik (CB)
50-65	D	Kurang Baik (KB)

*Sumber : Data diolah 2021*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat standar kriteria penilaian kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung yang dilihat dari akumulasi dari setiap indicator yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung.

Berdasarkan data hasil kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung yang dilihat dari keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung dengan beberapa indikator pengukur kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah BPN Republik Indonesia Provinsi Lampung sepanjang tahun 2021 yang mendapatkan jumlah skor 65 masuk kedalam kategori kurang baik.

Tidak hanya Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi juga berpengaruh pada kinerja pegawai sebab Pemanfaatan Teknologi Informasi secara langsung tau bagaimana kondisi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah perilaku untuk menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Wahyuni (2017) Pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja berpengaruh positif, bahwa tingkat pemanfaatan teknologi informasi ditinjau dari identitas atau frekuensi penggunaan dan jenis *software* yang dikuasai oleh pengguna memiliki pengaruh positif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja individual dan membawa perubahan yang signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 1.4**  
**Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi Kantor Wilayah Badan Pertanahan**  
**Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung Tahun 2020**

No	Sarana Dan Prasaran	Jumlah	Kondisi	
			Kurang Baik	Baik
1	Komputer	10	✓	
2	Laptop	6		✓
3	Lcd	6	✓	
4	Mesin Tik Elektrik	4	✓	
5	Mesin Foto Copy	2		✓
6	Telepon	10		✓
7	Intercom	3	✓	
8	Facsimile	2		✓
9	Telepon Wireless	2	✓	

*Sumber: Data Dioalah 2021*

Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, dan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawa kita pada sebuah kesuksesan. Jika kita sering menunda-nunda pekerjaan, malas untuk masuk kantor dan tidak memiliki kemampuan untuk berkembang maka akan sangat mempengaruhi kinerja kita, Oleh sebab itu dengan berpikir positif demi peningkatan kinerja maka dengan kerajinan, loyalitas, serta kreativitas dapat meningkatkan kinerja sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan. Selain itu variabel lain selain kompetensi, adalah pemanfaatan teknologi informasi kegiatan yang telah dilakukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi adanya permasalahan yang menyebabkan terjadinya fenomena yaitu terdapat masalah dalam Kompetensi dan Pemanfatatan Teknologi Informasi :

1. Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia masih tergolong rendah, kurangnya respon pegawai terhadap sanksi, lemahnya sistem controlling dan evaluating yang perlu ditingkatkan lagi
2. Pemanfaatan Teknologi informasi di kantor Badan Pertanahan Nasional, untuk membantu para karyawan masih tergolong rendah serta kurang dan perlu ditingkatkan lagi agar para karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih maksimal.
3. Berupaya meningkatkan kinerja pegawai yang belum optimal

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian serta mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan dengan menguji variabel Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA PROVINSI LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung?
2. Apakah Pemanfaatan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung?
3. Apakah Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh Simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup penelitian ini berada di Jl. Basuki Rahmat, Talang, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35222.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh silmutan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.



## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian maka diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi, perguruan tinggi dan pembaca. Berdasarkan dari penelitian ini yaitu :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini maka peneliti dapat mencoba menerapkan pengetahuan yang peneliti dapat selama mengikuti perkuliahan dan praktek nyata khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

### **1.5.2 Bagi Instansi Pemerintah Non Kementrian (BPN)**

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran akan digunakan untuk pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca serta menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun dalam sistematika penulisan ini yaitu :

### **1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini ingin membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini ingin membahas tentang teori-teori, pembahasan penelitian terdahulu yang relevan, dan hipotesis.

### **1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang metode-metode pendekatan penyelesaian rumusan masalah yang akan jadi penelitian.

**1.6.4 BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN\**

Pada bab ini berisikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang sudah diteliti.

**1.6.5 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi para pembaca yang ingin menjadikan penelitian jadi bahan referensi selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**