

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia sedang mengalami pandemi covid-19. Hal tersebut membawa dampak dalam berbagai bidang salah satunya seperti pendidikan, sosial budaya perdagangan dan perkantoran. Sehingga menyebabkan bahwa kinerja organisasi menjadi terhambat dalam mencapai program kerjanya. *Output* yang dihasilkan organisasi tersebut menjadi tidak optimal karena adanya *social distancing* atau peningkatan level. Berdasarkan itu maka, dalam pengelolaan sumber daya manusianya juga mengalami transformasi yang sangat cepat diakibatkan oleh terjadinya pandemi Covid-19, seperti adanya pembatasan sosial berskala besar, semi *lockdown* di berbagai sejumlah daerah yang menyebabkan terbatasnya berbagai jenis aktivitas, atau berpengaruh terhadap perkembangan industri karena juga mengalami beberapa gangguan teknis dengan adanya pandemi covid-19 sehingga dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi. Jadi kesimpulannya dengan adanya pandemi covid-19 maka akan berpengaruh dalam mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi serta dalam perkembangan industri (Widaningsih *et al.*, 2020).

Perkembangan industri di dunia termasuk Indonesia saat ini sudah berkembang dengan pesat, bahkan sudah mengikuti era Revolusi Industri 4.0 hal tersebut terbukti dengan masuknya era Revolusi Industri 4.0. Perkembangan era Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan penggunaan teknologi yang semakin canggih. Beberapa teknologi tersebut antara lain: gaya hidup, mekanisme pekerjaan dan efektivitas organisasi. Maka dari itu, untuk mendapatkan kinerja organisasi publik yang tinggi dapat menggunakan momen berkembangnya revolusi industri 4.0 sehingga memudahkan dalam prosedur sistem *cyber-fisik*, *internet of things* (IoT), komputasi awan, dan komputasi kognitif yang terintegrasi (Schwab, 2016).

Kinerja organisasi publik merupakan hal yang krusial dalam memenuhi tuntutan masyarakat. Sehingga penemuan teknologi tersebut menuntut

pembaharuan dalam instansi pemerintah. Dalam menghadapi transformasi digital, lembaga pemerintah menuntut Pegawai Negeri Sipil (PNS) responsif terhadap perubahan teknologi. Perubahan dalam transformasi teknologi sangat berpengaruh terhadap unit organisasi. Perubahan dilakukan karena adanya dorongan masyarakat membutuhkan kualitas pelayanan publik. Kurangnya kualitas layanan publik tersebut mempunyai dampak nyata provinsi Papua, kesulitan dalam mengakses internet dikarenakan listrik belum stabil (Seputro *et al.*, 2021).

Kemudian itu, pernyataan dari Sofian Effendi (2016), bahwa kondisi kinerja organisasi publik Indonesia mempunyai kemampuan daya saing yang rendah jika disandingkan dengan kinerja organisasi negara lainnya. Seperti contohnya negara Singapura mempunyai nilai indeks prestasi yaitu mencapai skor 90, Malaysia mencapai skor 80, dan Indonesia mencapai skor nilai dibawah 40. Sehingga kondisi dari indeks prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) asal Indonesia masih berada jauh dibawah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari Singapura dan Malaysia. Selama masih menerapkan reformasi birokrasi selama 10-15 tahun maka kinerja di Indonesia bisa meningkat. Maka dari itu dibutuhkan Reformasi Birokrasi (RB) dalam memaksimalkan pelayanan publik di dalam instansi pemerintahan. Maka dari itu dibutuhkan Reformasi Birokrasi (RB) dalam meningkatkan kualitas organisasi dalam instansi pemerintah (Wanimbo, 2015).

Reformasi Birokrasi di Indonesia merupakan suatu pembaharuan dan perubahan dengan sistem tata kelola pemerintah sehingga menjadikan kinerja organisasi lebih berkualitas dalam pelayanan publik. Untuk mewujudkan fungsi birokrasi secara tepat, memiliki daya saing yang rendah cepat, dan konsisten sehingga dapat terlaksana sistem pemerintahan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga pemerintah dapat membuat rumusan peraturan yang dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan perubahan dan perbaikan birokrasi di Indonesia, tertuang dalam Peraturan Presiden nomor 80 tahun 2011 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi digunakan dalam penciptaan birokrasi yang berkarakteristik profesional, memiliki integritas yang tinggi, yang terbebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), memberi

pelayanan yang baik pada publik, berdedikasi dan berpegang pada kode etik aparatur negara (Kemenhumkam, 2018).

Kebijakan reformasi birokrasi (RB) sesuai arahan Presiden Republik Indonesia mengenai transformasi digital yang harus diaplikasikan di setiap instansi Kementerian dan Lembaga dan Peraturan Pengembangan Sistem Informasi dan Komunikasi dalam Permendikbud No. 154/P/2018 berisikan tentang Peta Proses Bisnis Kementerian dan Pendidikan Kebudayaan dan mencakup semua kebutuhan dalam rangka pelaksanaan audit (Harsono, 2020). Dengan demikian, agar reformasi birokrasi lebih terorganisir aktivitasnya membutuhkan manajemen birokrasi yang profesional dalam meningkatkan pelayanan publik dengan fokus terhadap tujuan paradigma pemerintahan secara teori maupun praktis (Rusfiana & Supriatna, 2021).

Manajemen birokrasi saat ini sudah dipengaruhi oleh kekuasaan politik (*Political Appointee*) partai politik, oleh pejabat politik misalnya Gubernur, Bupati campur tangan mempengaruhi capaian kinerja politik. Sehingga untuk dapat mengatasi suatu permasalahan memerlukan langkah Reformasi Birokrasi (Kominfo, 2021). Maka dari itu, untuk dapat mewujudkan langkah Reformasi Birokrasi (RB) yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah merancang pemanfaatan Sistem Informasi dan Komunikasi menuju digitalisasi di Inspektorat Jenderal III di dalam rencana strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang tertuang dalam undang-undang nomor 45 tahun 2019.

Berdasarkan Nomor 45 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan pengawasan internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Mengingat Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mempunyai peranan penting yaitu berfungsi sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang mengawal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik dan Indonesia merupakan salah satu kementerian yang besar, baik dari sisi cakupan/wilayah kerja maupun anggaran (Rencana Strategis Itjen Kemendikbud, 2021).

**Ekaristi Florida Panjaitan, 2022**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Inspektorat terdiri dari Inspektorat III yang bergerak bidang auditor. Inspektorat memiliki berbagai macam tugas pengawasan antara lain untuk memeriksa, meninjau, mengevaluasi, serta mendampingi kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, sehingga anggaran yang besar dapat dikelola dengan tepat sehingga anggaran tersebut tidak disalahgunakan dan berharap memberikan dampak kepada masyarakat (Itjen Kemendikbud, 2015). Diharapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkualitas agar perwujudan visi dan misi Inspektorat tercapai dengan baik karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dari kinerja organisasi. Kemudian tertuang didalam hukum perundang-undangan mengenai hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hukum perundang-undangan mengenai hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Jenderal III Kemendikbud yaitu terdapat pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, kemudian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah. Aparatur Sipil Negeri (ASN) merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah (PP) yang bekerja dalam instansi pemerintah. Yang berisi mengamankan tersedianya Pegawai Negeri Sipil (PNS) netral atau bebas dari intervensi politik, profesional, berintegritas, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), serta berperan dalam penyelenggaraan dan pembuat layanan publik sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Harahap, 2017). Dengan demikian jika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah berkualitas maka perlu memaksimalkan pelayanan kinerja organisasi dalam bidang auditor Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Dalam rangka memaksimalkan pelayanan kinerja organisasi dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia sudah menyusun Sistem Manajemen Anti-Penyuapan (SMAP)

berdasarkan standarisasi SNI ISO 37001 SMAP. Sistem Manajemen Anti-Penyuapan (SMAP) tersebut berisikan panduan untuk menerapkan, memelihara, dan meninjau sistem manajemen anti-suap. Sehingga manfaat memaksimalkan pelayanan kinerja organisasi melalui Sistem Manajemen Anti-Penyuapan (SMAP) yaitu untuk membantu pengelolaan risiko penyuapan dan meminimalisir insiden penyuapan; sebagai bentuk dari hukum dan perlindungan terhadap tindakan hukum; memberikan nilai tambah dan kepercayaan kepada pihak berkepentingan; mempunyai panduan yang jelas dalam bersikap dan bertindak; dan sebagai bentuk perlindungan pelaporan atas kemungkinan aksi balas dendam (Itjen Kemendikbud, 2020). Dengan demikian memaksimalkan pelayanan kinerja organisasi dalam auditor di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Inonesia menjadi akuntabel, transparan, serta bebas dari hal-hal yang bersifat koruptif melalui sistem Manajemen Anti-Penyuapan (SMAP).

Kinerja Organisasi bidang Auditor Inspektur Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bertanggung jawab untuk melakukan audit. Audit dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi kepatuhan regulasi terhadap program/kegiatan dengan arahan langsung manajemen atau pengendalian anggaran dan satuan kerja (Satker)/lembaga/daerah/kota. Kemudian ada berbagai jenis audit, seperti audit Unit Pelaksana Teknis di daerah, audit efisiensi, audit target tertentu dan audit lainnya.

Audit dilakukan untuk mengevaluasi apakah kinerja program yang dilaksanakan oleh satuan kerja (Satker) efektif, efisien dan ekonomis serta untuk memastikan bahwa program tersebut dapat mencapai hasil tersebut. Contoh dari *outcome* seperti kemampuan untuk memverifikasi secara memadai bahwa prosesnya sesuai dan mendeteksi korupsi; Audit Internal Pemerintah (AIP) dapat mengevaluasi efisiensi, efektivitas dan keterjangkauan program/kegiatan serta memberikan rekomendasi mengenai tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian internal; Audit Internal Pemerintah (AIP) dapat mengevaluasi efisiensi, efektivitas dan keterjangkauan program/kegiatan serta memberikan rekomendasi mengenai tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian internal. Menurut Tsauri (2014, hlm. 33-34), kinerja organisasi adalah sebuah organisasi

berhasil ketika mencapai tujuan tersebut melalui perilaku anggotanya. Atau, kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai penerimaan hasil (output) dari komponen organisasi dalam hal sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut.

Namun pada kenyataannya, kinerja organisasi dalam bidang auditor bahwa satuan kerja (satker) berjalan tidak optimal. Hal tersebut terjadi karena mengalami kondisi pandemi covid-19, sering terjadi peningkatan level pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) dan tidak tercapainya nilai minimal yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Berikut laporan kinerja organisasi berdasarkan tabel 1 yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 1. Kinerja Inspektorat III di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2021

No	Jumlah Satuan Kerja	Realisasi Satuan Kerja Tahun 2020				Jumlah Satuan Kerja	Realisasi Satuan Kerja Tahun 2021				Jumlah Responden
		Lulus	%	Tidak Lulus	%		Lulus	%	Tidak Lulus	%	
1	19 Satuan Kerja	17	89,5 %	2	10,5 %	36 Satuan Kerja	12	33,3 %	24	66,7 %	10

Sumber: Laporan Kinerja Inspektorat III, Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 1, laporan kinerja organisasi, pada bagian Inspektorat III di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bahwa ditemukan satuan kerja pada tahun 2020 yaitu sejumlah 19 Satuan Kerja yang terealisasi adalah 17 Satuan Kerja atau sebesar 89,5%, sedangkan yang tidak terealisasi adalah 2 Satuan Kerja atau sebesar 10,5 %. Pada tahun 2021 yaitu sejumlah 36 Satuan Kerja yang terealisasi adalah 12 Satuan Kerja atau sebesar 33,3%, sedangkan yang tidak terealisasi adalah 24 Satuan Kerja atau sebesar 66,7%. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan ketidاكلulusan Satuan Kerja dikarenakan masih dalam kondisi pandemi covid-19 dan sering terjadi peningkatan level pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM). Sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi target tersebut dan menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Kinerja organisasi yang tidak optimal tersebut disebabkan karena tidak tercapainya nilai minimal yang telah ditetapkan oleh

Ekaristi Florida Panjaitan, 2022

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

organisasi tersebut. Maka dari itu, untuk mencapai nilai yang minimal kinerja organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi membutuhkan sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia perlu didukung dengan memanfaatkan sistem informasi sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi. Menurut Guntoro (2021), sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu sistem yang membantu perusahaan dan organisasi menyimpan, memperoleh, menganalisis, memanipulasi, memperoleh, dan mendistribusikan data yang terkait dengan sumber daya manusia.

Keadaan sistem informasi sumber daya manusia selama ini belum menggunakan teknologi yang tepat. Dengan kata lain sulit untuk memperoleh data *up-to-date* secara cepat dan akurat baik untuk unit-unit usaha di wilayah kerja maupun para menteri, sistem informasi sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, terdapat kekurangan UPG (Unit Pengendalian Grativitasi) dan belum adanya kesinambungan antara aplikasi persuratan dengan aplikasi surat tugas dikarenakan pada saat prosesnya masih terpisah aplikasi Persuratan dengan aplikasi Surat Tugas. Hal tersebut dapat dilihat oleh hasil data pra-survei untuk melihat sistem informasi sumber daya manusia. Berikut hasil data pra-survei tersebut :

Tabel 2 Pra-Survei Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	Efektif	Tidak Efektif	Jumlah Responden
Seberapa persen tingkat efektif dan tidak efektif dari aplikasi Persuratan.	40%	60%	
Seberapa persen tingkat efektif dan tidak efektif dari aplikasi Surat Tugas.	40%	60%	
Seberapa persen tingkat efektif dan tidak efektif dari aplikasi UPG (Unit Pengendalian Grativitasi)	-	100%	10

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 2, dinilai melalui 3 pertanyaan yang diberikan kepada 10 responden. Bahwa aplikasi Persuratan merupakan media persuratan yang dikirim oleh pegawai untuk inspektorat III. Dari hasil tersebut

Ekaristi Florida Panjaitan, 2022

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

dihasilkan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia efektif sebesar 40% namun tidak efektif sebesar 60%. Lalu aplikasi Surat Tugas didapatkan efektif sebesar 40% namun tidak efektif sebesar 60%. Kedua aplikasi Persuratan dan Surat Tugas harusnya menjadi aplikasi satu kesatuan. Namun saat digunakan aplikasi tersebut mempunyai alur yang berbeda sehingga tidak menjadi satu kesatuan. Kemudian aplikasi UPG (Unit Pengendalian Grativitasi) didapatkan sangat tidak efektif sebesar 100%. Sehingga penerapan aplikasi tersebut tidak berjalan selama 3 bulan terakhir, sedangkan aplikasi tersebut merupakan aplikasi unggulan yaitu aplikasi pendidikan yang didalamnya berisi program uang, barang, penyuaipan, dan lain-lain secara personal. Aplikasi UPG (Unit Pengendalian Grativitasi) diketahui tidak berjalan karena membutuhkan biaya perawatan operasional yang mahal dan juga kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas pada bagian penerapan aplikasi UPG (Unit Pengendalian Grativitasi) sehingga terjadinya beban kerja.

Beban kerja timbul akibat dari sistem informasi sumber daya manusia nya yang tidak berfungsi, sehingga pekerjaan terhambat oleh sistem yang tidak berfungsi secara maksimal. Kemudian permasalahan terkait beban kerja lainnya seperti difokuskan pada pelaksanaan, seperti bidang sebenarnya kekurangan SDM dikarenakan staff yang banyak diangkat menjadi auditor jadi yang mengisi di bidang tersebut jadi kurang SDM yang berkualitas, terjadinya ketumpuan pada aplikasi Surat Tugas. Yaitu pada saat melakukan review terjadinya *double* nama di aplikasi Surat Tugas tersebut di waktu yang sama sehingga harus dilakukan pengecekan ulang agar tidak terjadi *double* nama di aplikasi tersebut dan lain-lain. Dengan tidak berjalan dengan baik sistem informasi sumber daya manusia menyebabkan adanya beban kerja didalam instansi tersebut.

Beban kerja dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia membutuhkan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan cenderung menimbulkan pekerjaan yang berat bagi auditor yang membutuhkan waktu tambahan. Untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut teori Vanchapo, 2019, hlm. 1), beban kerja adalah serangkaian proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu

menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Permasalahan beban kerja dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yaitu terjadinya ketumpuan pada aplikasi Surat Tugas karena pada saat melakukan review terjadinya *double* nama di aplikasi Surat Tugas tersebut di waktu yang sama sehingga harus dilakukan pengecekan ulang agar tidak terjadi *double* nama di aplikasi tersebut, di beberapa bidang sebenarnya kekurangan SDM dikarenakan staff yang banyak diangkat menjadi auditor jadi yang mengisi di bidang tersebut jadi kurang SDM yang berkompeten, dan lain-lain. Oleh sebab itu, beban kerja didukung oleh pernyataan tabel data pra-survei. Berikut hasil data pra-survei sebagai berikut:

Tabel 3 Pra-Survei Variabel Beban Kerja

Pertanyaan Rendah Beban Kerja	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah Responden
Tingkat Beban Kerja	70%	10%	20%	10
SDM Seimbang Dengan Kebutuhan Divisi	-	60%	40%	
Keterbatasan Partisipasi Kerja	-	60%	40%	10

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil data pra-survei pada tabel 3, dinilai melalui 3 pertanyaan yang diberikan kepada 10 responden, salah satu yang cukup signifikan adalah mengenai tingkat beban kerja. Bahwa mengalami tingkat beban kerja yang tinggi sebesar 70%, dan mengalami keterbatasan partisipasi kerja yang sedang sebesar 60% dan bahwa SDM seimbang dengan kebutuhan divisi yaitu sebesar 60% masuk ke kategori sedang Inspektorat III di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Hal tersebut terjadi karena mengalami ketumpuan saat membuat surat tugas. Yang dimana pada saat melakukan *review* nama yang tertera di surat tugas mengalami *double* nama dengan

Ekaristi Florida Panjaitan, 2022

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

waktu yang sama sehingga, membuat pegawai untuk lebih teliti lagi dalam hal pembuatan surat tugas di dalam aplikasi tersebut. Maka dari itu, partisipasi di organisasi juga masih dianggap rendah terhadap sesama pegawai. Oleh sebab itu, dengan rendahnya partisipasi sesama pegawai di organisasi maka diperlukan adanya *knowledge sharing*.

*Knowledge sharing* dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan dan pengetahuan bagi pegawai lain yang belum mendapatkan kesempatan mengikuti diklat yang diselenggarakan. Menurut (Saragih, 2021), *knowledge sharing* yaitu tindakan berbagi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dengan individu dan organisasi. Tindakan ini dilakukan secara sukarela untuk memberikan kontribusi dan dampak yang signifikan dalam organisasi. Kontribusi berbagi pengetahuan sangat penting untuk kinerja organisasi karena merupakan cara untuk mendapatkan, mengumpulkan, menyimpan, menggunakan, dan mendistribusikan pengetahuan dan informasi dari institusi. Kemudian terdapat beberapa permasalahan dalam bidang auditor di Inspektorat Jenderal III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Permasalahannya yaitu seperti rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama, rekan kerja yang tidak melihat kondisi orang lain atau orang tersebut tidak melihat kalau rekan kerjanya sedang sibuk, adanya perbedaan umur sehingga mengakibatkan pegawai nya segan untuk saling berbagi akan pengalaman, pengetahuan, ketrampilan dikarenakan adanya perbedaan umur, dan lain-lain. Dengan demikian didukung oleh data data hasil pra-survei. Berikut data hasil pra-survei sebagai berikut:

Tabel 4 Pra-Survei Variabel *Knowledge Sharing*

Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Responden
Adanya Kegiatan Diklat	100%	-	
Adanya Kegiatan Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	-	100%	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 4, dinilai melalui 2 pertanyaan yang diberikan kepada 10 responden. Pelaksanaan diklat dilakukan dengan optimal sebesar 100% namun setelah diadakan diklat tidak adanya kegiatan terhadap *knowledge sharing* pada 10 pegawai sebesar 100%. Sehingga implementasi dari *knowledge sharing* tidak dilakukan oleh pegawai tersebut. Padahal *knowledge sharing* sangat penting dilakukan untuk kemajuan masa depan kinerja Inspektorat III di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Lalu terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung semua variabel tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, dan *knowledge sharing* yang telah diuji oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu sudah banyak diteliti sebelumnya terkait sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Menurut Khashman & Khashman (2016) dengan judul "*The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordania Private Hospital*". Bahwa berdasarkan penelitian ini merekomendasikan bahwa diperlukannya sistem informasi sumber daya manusia dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut penelitian Bestari (2021), menemukan beban kerja memberi pengaruh signifikan positif dalam kepuasan kerja. Beban kerja memberi pengaruh signifikan positif dalam kepuasan kerja. Stress kerja memberi pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian menurut Ernawati (2019), menghasilkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Lalu penelitian ini membahas terkait hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja organisasi terdapat perbedaan juga dalam hasil penelitian tersebut. Berdasarkan penelitian Tran (2021) dengan judul "*The Effect of Knowledge Sharing and Innovativeness on Organizational Performance: An Empirical Study in Vietnam*". Hasil penelitian tersebut yaitu berpengaruh positif.

Menurut Sedangkan menurut Novita *et al.*, (2020) membuktikan *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya peneliti menggunakan pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara, observasi, menggunakan website organisasi, objek alam organisasi itulah yang membedakan dengan penelitian sebelumnya. Sehingga dalam kesempatan ini peneliti ingin mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi di Inspektorat III Kemendikbud.

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam dan mengambil judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, BEBAN KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan suatu pokok pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian dan Pendidikan Republik Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian dan Pendidikan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Penelitian berharap dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan SDM.
  - b) Peneliti berharap agar penelitian SDM ini menambah wawasan bagi pembaca.
2. Manfaat Praktis
  - a) Bagi Perusahaan
 

Penelitian berharap agar dapat berguna dan sebagai masukan untuk Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan khususnya dalam pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, beban kerja, dan *knowledge sharing*.

b) Bagi Peneliti

Penelitian berharap dapat menjadi suatu pembanding untuk penelitian yang serupa, dan juga sebagai implementasi atas ilmu pengetahuan yang telah didapatkan penulis selama menempuh jenjang perkuliahan S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.