

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DAN PERANAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA

¹⁾ Yeremia Serrian Kumendong, ²⁾ Sundjoto, ³⁾ Tanti Cristina P.
Email : sundjoto@stiemahardhika.ac.id
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai dan peranan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Populasi yang digunakan adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 25 responden dan hasil yang diperoleh diolah dengan menjabarkan hasil nilai masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai sangatlah penting dalam pekerjaan. Dengan mengetahui kompetensi pegawai, maka akan diperoleh kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Sedangkan, penilaian kompetensi pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian perilaku pegawai serta pentingnya peranan teknologi informasi bagi perusahaan karena sangat membantu di dalam operasional perusahaan dan mempercepat kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi Pegawai, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis semakin besar dan kuat, mengharuskan perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kompetensi pegawai agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Sumber daya organisasi tidak akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, seandainya sumber daya organisasi tersebut tidak dikoordinasikan oleh suatu kegiatan manajemen yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pegawai sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap dan pengalaman. Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam perusahaan mempunyai kompetensi atau kinerja yang masing-masing berbeda juga.

Adanya perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya

Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Peningkatan kompetensi pegawai untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus-menerus, kompetensi tinggi sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang pesat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, kompetensi pegawai akan menentukan

keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Keikutsertaan kompetensi pegawai dalam perusahaan diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab.

Wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat dan melakukan kegiatan / aktivitas pekerjaan dalam suatu perusahaan, sedangkan tanggung jawab merupakan keharusan untuk melakukan semua kewajiban / tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya atau dimilikinya. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai Pegawai dengan standar yang telah ditetapkan dan disepakati oleh Pegawai dan atasan dalam suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi merupakan kerangka dimana suatu organisasi itu beroperasi. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai sesuai dengan tujuan organisasi. Seorang pegawai harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Pegawai tentu akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja dibawah standart atau kinerja yang kurang baik. Peningkatan kinerja Pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas kinerja karyawan.

Di samping itu, perlunya suatu sarana pendukung bagi terwujudnya kinerja pegawai yang baik, tentu sangatlah penting bagi suatu organisasi, khususnya pada Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, mengingat sudah majunya dunia teknologi informasi dan cepatnya kebutuhan akan informasi yang diperlukan bagi pegawai dan sebagai sistem kerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji analisis kompetensi pegawai dan peranan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya.

Dasar Pemikiran Teoritis Pengertian Kompetensi

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang

yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

Kompetensi sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu, yang digunakan saat melakukan rekrutmen calon karyawan, maupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi karyawan. Adanya kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan karyawan. Dari kompetensi yang tampak inilah perusahaan jadi lebih mengetahui bagaimana seorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan perilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, mengendalikan diri saat menghadapi masalah / tekanan, dan sebagainya.

Berdasarkan pengukuran pada kompetensi pula, dapat diketahui kompetensi-kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan pada masing-masing karyawan sehingga kinerjanya dapat meningkat. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan.

Kompetensi menurut Danim (2008 : 171) adalah “Seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.

Kompetensi menurut Wibowo dalam Gabysca (2016 : 13) adalah “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan atau dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dibidang tersebut”.

Selain itu, kompetensi merupakan karakteristik, sikap dan perilaku dari orang-orang yang menghasilkan output kerja yang

unggul. Oleh karena itu, cara untuk mengukur kompetensi adalah melalui pengamatan / observasi, *Competency Based Interview/CBI* (Wawancara Berbasis Kompetensi) dan sebagainya. Menurut Boulter et al. dalam Sutrisno, 2009 : 221 seperti dikutip oleh Rinaldi (2015 : 20) bahwa “Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”.

Teknologi Informasi

Menurut Martin seperti dikutip oleh Siregar (2015 : 30) bahwa “Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang akan digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim informasi”.

Sementara Williams dan Sawyer dalam Siregar (2015) mengungkapkan bahwa teknologi informasi adalah “Teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi kecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. Teknologi tidak lagi menjadi sebuah renungan dalam membentuk strategi bisnis, tetapi penyebab dan pendorong yang sebenarnya”.

Dari definisi di atas kelihatan bahwa teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer, tetapi juga termasuk teknologi telekomunikasi. Dengan kata lain bahwa teknologi informasi merupakan hasil konvergensi antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi komputer merupakan teknologi yang berhubungan dengan perangkat komputer seperti printer, pembaca sidik jari, CD-ROM, prosesor, disk, dan lain-lain. Komputer merupakan mesin serbaguna yang dapat digunakan untuk keperluan pengolahan data apa saja menjadi informasi yang berguna.

Teknologi komunikasi merupakan teknologi komunikasi jarak jauh. Termasuk teknologi komunikasi yang kita gunakan sehari-hari adalah telepon, televisi, radio, handy-talky, handphone. Dikatakan sebelumnya bahwa teknologi informasi merupakan konvergensi antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi, saat ini teknologi

telekomunikasi yang disebutkan di atas telah dapat digunakan untuk menghubungkan sejumlah komputer.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur, jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Pengertian kinerja atau *performance* menurut Oxford Dictionary dalam Moeheriono (2012 : 96) merupakan “Suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi”. Kemudian menurut Hasibuan dalam Hutabarat (2014 : 31) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu”.

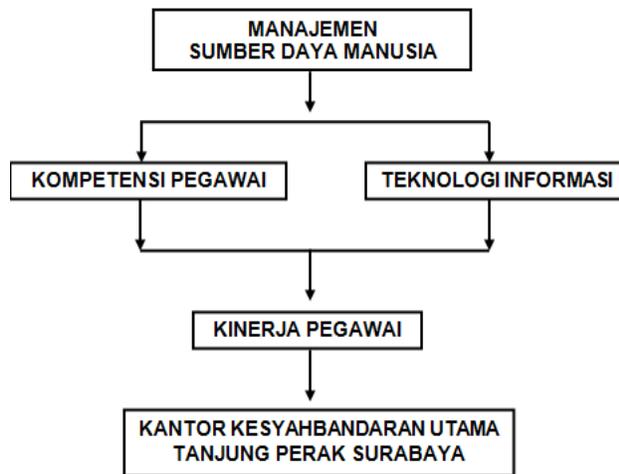
Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo seperti dikutip oleh Hutabarat (2014) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005 : 9) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Lain halnya kinerja menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Demikian pula menurut Rivai dan Basri dalam Sinaga (2015 : 32) mengemukakan bahwa kinerja adalah “Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Berdasarkan teori pendukung dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka berikut disajikan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Prosedur dan sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan hasil data yang dikumpulkan bukanlah data yang dapat diuji dengan statistik. Penelitian kualitatif juga bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berusaha menggali informasi dari lapangan tanpa berusaha mempengaruhi informan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 248 orang..

Sedangkan, untuk jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 10% dari jumlah populasi sebanyak 248 orang. Hal ini dikarenakan, kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 25 orang atau responden.

Definisi Operasional dan skala pengukuran

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Teknologi Informasi merupakan teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi kecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. Teknologi tidak lagi menjadi sebuah renungan dalam membentuk strategi bisnis, tetapi penyebab dan pendorong yang sebenarnya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sistem Skala Likert, selanjutnya hasil responden yang sudah diperoleh, direkap untuk dijadikan tabulasi hasil responden.

Hasil dan pembahasan

Pengertian kompetensi dapat didefinisikan sebagai Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam atau kriteria yang dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai instansi, maka kemampuan untuk menjalankan atau melaksanakan tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik, cepat dan akurat. Sehingga kinerja organisasi atau instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

Kompetensi dan kinerja mempunyai arti yang berbeda. Kinerja cenderung dipersepsi sebagai tampilan riil di dunia kerja secara berbasis pada kompetensi dasar, sedangkan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Adapun makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (*ujung*) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visibel* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi.

Sedangkan, dalam hal kompetensi yang dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya adalah dengan adanya penilaian terhadap kinerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga dapat berupa penilaian perilaku pegawai. SKP ini berfungsi untuk mengamati dan menilai sejauh mana pegawai tersebut memahami pekerjaannya, mengatasi masalah yang ada di dalam pekerjaannya dan menyelesaikan masalah pekerjaannya sesuai batas waktu yang telah ditentukan dan yang diharapkan.

Dengan adanya SKP ini dapat diketahui dengan jelas bahwa pegawai tersebut sudah

melakukan pekerjaannya sesuai kompetensinya atau belum dan juga sebagai bahan manajemen untuk menilai kompetensi pegawai tersebut dengan menggunakan metode Sistem Angka sehingga diperoleh ketelitian dan keakuratan nilai. Sedangkan, untuk penilaian perilaku pegawai digunakan sebagai penilaian atas sikap pegawai di tempat kerjanya

Peranan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya

Teknologi Informasi (TI) dilihat dari kata penyusunnya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara. Informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang.

Adapun pengertian teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Teknologi informasi dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Adapun yang menjadi tujuan dari adanya teknologi informasi adalah untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan Fungsi Teknologi Informasi ada enam fungsi, yaitu Menangkap (*Capture*) dan Mengolah (*Processing*).

Mengompilasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari *keyboard*, *scanner*, *mic* dan sebagainya. Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi.

pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi(pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi),perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk datadan informasi.

- a. Data processing, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi.
- b. Information processing, suatu aktivitas computer yang memproses dan mengolah suatu tipe atau bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi.
- c. *Multimedia system*, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

Selain itu fungsi teknologi Informasi adalah Menghasilkan (Generating) dimana fungsi tersebut adalah menghasilkan atau informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya : laporan, tabel, grafik dan sebagainya serta merekam atau menyimpan dan informasi dalam suatu media yang dapat untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan *keharddisk, tape, disket, compact disc* (CD) dan sebagainya dan menelusuri, untuk mendapatkan kembali informasi atau menyalin (copy) datadan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari supplier yang sudah lunas dan sebagainya serta mengirimkan data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan computer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya dan sebagainya.

Peranan teknologi informasi bagi perusahaan sangatlah penting. Teknologi informasi berperan penting untuk meningkatkan kualitas informasi dan juga sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi. Selain itu teknologi informasi juga berperan penting bagi perusahaan untuk mengoptimalkan waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi.

Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Apalagi dengan kondisi

saat ini, dengan persaingan dan fluktuasi dunia bisnis yang tinggi sehingga penerapan TI bukan hanya sebagai *supporting tools* saja, tetapi menjadi *strategic tools*, dimanafungsi dan perannya lebih komprehensif dan lebih luas terkait pada visi, misi dan tujuan perusahaan.

Peran teknologi informasi bagi suatu perusahaan dapat dilihat dengan menggunakan kategori yang diperkenalkan oleh G.R. Terry yang dikutip oleh Perdana dalam Romatua (2011 : 20) ada 5 peranan mendasar teknologi informasi di suatu perusahaan, yaitu:

- a. Fungsi Operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai *supporting agency* dimana teknologi informasi dianggap sebagai sebuah firm infrastructure.
- b. Fungsi *Monitoring and Control* mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level manajerial embedded di dalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki *span of control* atau *peer relationship* yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di perusahaan terkait.
- c. Fungsi *Planning and Decision* mengangkat teknologi informasi ketataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai *enabler* dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah knowledge generator bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut di atas.
- d. Fungsi *Communication* secara prinsip termasuk ke dalam firm infrastructure dalam era organisasi moderen dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya

sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.

- e. Fungsi Interorganisasional merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan lain. Konsep kemitraan strategis atau *partnerships* berbasis teknologi informasi seperti pada *implementasi Supply Chain Management* atau *Enterprise Resource Planning* membuat perusahaan melakukan sejumlah terobosan penting dalam mendesain struktur organisasi unit teknologi informasinya. Bahkan tidak jarang ditemui perusahaan yang cenderung melakukan kegiatan pengalihdayaan atau *outsourcing* sejumlah proses bisnis terkait dengan manajemen teknologi informasinya ke pihak lain demi kelancaran bisnisnya.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa suatu teknologi informasi dapat berperan di dalam berberapa fungsi yaitu fungsi operasional, fungsi *monitoring* dan kontrol, fungsi *planning* and *decision*, fungsi *communication* dan fungsi *interorganisasional*. Kemudian, apabila dikaitkan dengan permasalahan yang dibahas, maka peranan teknologi informasi ini sangat membantu kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Karena dengan adanya teknologi informasi ini, maka kerja pegawai pun juga menjadi cepat, akurat dan pasti. Kinerja organisasi pun juga cepat dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan manajemen.

Namun, walaupun dengan adanya teknologi informasi sangat membantu tentu hal ini menjadi perhatian khusus bagi manajemen agar kinerja pegawai tetap terjaga dan operasional kantor juga berjalan dengan lancar, maka dibutuhkan pengawasan agar pegawai tidak menggunakan teknologi informasi untuk hal yang salah, akan tetapi hanya untuk pekerjaan kantor saja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi pegawai sangatlah penting. Karena dengan mengetahui kompetensi pegawai, maka dapat diketahui apakah pegawai tersebut sudah bekerja sesuai dengan kemampuannya atau sesuai dengan jabatannya. Sedangkan, kompetensi yang dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yaitu dengan cara penilaian terhadap masing-masing pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga penilaian perilaku pegawai di tempat kerja. Dasar acuan inilah yang dijadikan oleh Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya sebagai penilaian terhadap kompetensi pegawai dan sebagai bahan peningkatan karir pegawai.
2. Peranan teknologi informasi bagi perusahaan/instansi sangatlah penting. Teknologi informasi berperan penting untuk meningkatkan kualitas informasi dan juga sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi. Selain itu, untuk mengefisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi. Demikian halnya, penerapan teknologi informasi pada Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya juga merupakan suatu hal yang penting dimana tentunya untuk mempermudah pekerjaan instansi dan mempercepat kinerja pegawai dalam pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang baik, akurat, pasti dan lancar. Namun, pentingnya teknologi informasi bagi Kantor Kesyahbandaran Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya, tentu tetap dibutuhkan pengawasan sehingga pegawai menggunakan teknologi informasi ini hanya untuk sebatas pekerjaan kantor saja.

Saran

Adapun saran-saran yang bisa disampaikan oleh peneliti berkaitan hasil dari bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai sangatlah penting, karena dengan mengetahui kompetensi pegawai, maka dapat diketahui apakah pegawai tersebut sudah bekerja sesuai dengan kemampuannya atau sesuai dengan jabatannya segmen dengan *budget* tertentu dipasar domestic oleh karena itu diharapkan pihak manajemen agar meningkatkan kompetensi dari pegainya.
2. Peranan teknologi informasi bagi perusahaan atau instansi sangatlah penting oleh karena itu penting bagi pihak manajemen agar bisa meningkatkan teknologi informasi tersebut dengan cara mengupgrade perangkat teknologi informasi tersebut baik system hardware maupun sistem softwarena.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisahputra, 2008, Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Pustakawan Layanan Referensi Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi 2010, Rineka Cipta, Jakarta
- Danim, Sudarwan, 2008, Kinerja Staf dan Organisasi, Pustaka Setia, Bandung
- Gabysca, 2016, Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Cabang Maulana Lubis Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Hutabarat, Ika Petresia, 2014, Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda, Bandung
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rinaldi, Adji, 2015, Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Intention To Leave Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Saragih, Reski Dina Sagytha, 2009, Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Pustakawan Pada Perpustakaan Negeri Medan, Universitas Sumatera Utara
- Sinaga, Intan Siviana, 2015, Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- STIE Mahardhika, Pedoman Penyusunan Tesis, Team Teaching, Surabaya

