



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Analisis Kebutuhan Inovasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia

Iman Sugiman^a, Muchtar Luthfie^b, Rizal Taufikkurohman^{c,}*

^aKementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Republik Indonesia, Indonesia

^bUniversitas Trilogi, Indonesia

* Corresponding author e-mail: imansugiman@gmail.com

ARTICLE INFO

<https://doi.org/10.32502/jimn.v9i2.2507>

Article history:

Received:

11 Februari 2020

Accepted:

30 Mei 2020

Available online:

15 Juni 2020

Keywords:

technological innovation; employee performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the needs associated with technological innovation to improve employee performance at the Center for Community Training Development of the Ministry of Villages, PDT and Transmigration of the Republic of Indonesia. The research approach used is qualitative research, adopting a needs analysis model developed by Witkins and Altschuld. The study used data collection techniques and tools through questionnaires, interview guidelines and supporting documents. This research collaborates with the head of the division at the level one, a staff member from the administration division, and the data management and information system program. Various recommendations for solutions that can be applied instructionally are applying the application of technological innovation, analyzing the application of technological innovation, evaluating technological innovation, developing technological innovation models.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan terkait inovasi teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, mengadopsi model analisis kebutuhan yang dikembangkan oleh Witkins dan Altschuld. Penelitian menggunakan teknik dan alat pengumpulan data melalui angket, pedoman wawancara dan dokumen pendukung. Penelitian ini bekerjasama dengan kepala bagian pada level Pembina Tingkat 1, satu orang staff dari bagian tata usaha, dan program pengelolaan data dan sistem informasi. Berbagai rekomendasi solusi yang dapat diterapkan secara instruksional adalah mengaplikasikan penerapan inovasi teknologi, menganalisis penerapan inovasi teknologi, mengevaluasi inovasi teknologi, mengembangkan model inovasi teknologi.

Pendahuluan

Fenomena perubahan yang terjadi begitu cepat akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi atau Instansi menjadi sebuah lembaga yang harus memiliki fleksibilitas, kepekaan, dan kesiapan tinggi dalam menyikapi hal tersebut (Nordman, & Tolstoy, 2011). Hal yang dapat mengendalikan perubahan itu sendiri ialah sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi *intangible asset* yang sangat penting bagi setiap organisasi atau instansi (Sugiman, Luthfie, & Taufikkurohman, 2019). Sebab, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu yang memiliki peranan di dalam suatu perubahan. Tuntutan perubahan, seiring dengan perkembangan yang ada seperti perkembangan teknologi dan industri serta permintaan yang semakin tinggi atas kebutuhan kepuasan masyarakat, menjadikan sebuah organisasi atau instansi dihadapkan pada situasi dan kondisi yang mengharuskan adanya fleksibilitas terkait dengan perubahan tersebut (Verbano & Crema, 2016). Oleh sebab itu, dalam menanggapi fleksibilitas tersebut diperlukan pendukung SDM yang sesuai dengan kebutuhan akan organisasi tersebut.

Tahun 2015 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berpisah dan Bidang Transmigrasi bergabung dengan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal (PDT) dan Transmigrasi, salah satu satuan kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Besar Pengembangan Latihan Ketransmigrasian (BBPLK) berubah menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat (BBPLM) berdasarkan Permendes, PDT dan Transmigrasi RI Nomor 09/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja yang berada dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi. Hal tersebut berimplikasi pada semakin luasnya bidang garapan tugas pokok dan fungsi dari BBPLK yang tadinya hanya bergerak pada bidang pelatihan

ketransmigrasian dengan lokus masyarakat transmigrasi menjadi bertambah luas fokus pada masyarakat umum.

Mengacu pada tugas dan fungsi sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tersebut, BBPLM memiliki wilayah kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan fungsinya sebagai pusat pengembangan meliputi wilayah seluruh Wilayah Indonesia, sedangkan sebagai Pusat Pemberdayaan dan Pusat Percontohan meliputi 6 (enam) wilayah kerja, yakni : DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Lampung, Bangka Belitung, Sumatera Selatan.

Implementasi dari tugas pokok dan fungsi Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat tersebut adalah melakukan pengembangan pelatihan masyarakat, tenaga kepelatihan dan jabatan fungsional penggerak swadaya masyarakat termasuk kerjasama dengan lembaga/unit-unit yang melakukan pelatihan masyarakat baik UPTP-UPTD yang membawahi pelatihan masyarakat di daerah. Melalui wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai yang berada di BBPLM Jakarta Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI, peneliti menemukan kendala dan keluhan dari beberapa pegawai terkait pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaannya. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka merasa belum memiliki kompetensi yang mumpuni dengan beban tanggung jawab pekerjaan lebih luas yang harus mereka penuhi, sehingga hal ini menimbulkan masalah dalam menjalani operasional pekerjaannya. Dapat terlihat dari adanya kesulitan dalam memahami uraian tugas pekerjaannya, kurangnya wawasan dan pengetahuan dalam menguasai ilmu dasar penyelenggaraan pelatihan untuk menjalankan tugas dan peranannya di dalam organisasi, kurang terampil dalam menjalankan beberapa tugas seperti penyeleksian peserta pelatihan baru, kendala dalam menyusun dan mengembangkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan, dan kesulitan dalam

Iman Sugiman, Muchtar Luthfie, Rizal Taufikkurohman
Analisis Kebutuhan Inovasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia menggunakan beberapa aplikasi dan perangkat lunak, dan sebagainya yang dimanfaatkan dalam menjalankan operasional pekerjaan salah satunya untuk kepentingan monitoring performa dari seluruh pegawai di dalam organisasi. Hal lain juga dirasakan seperti rendahnya tingkat motivasi dalam menjalankan pekerjaan, juga dukungan dari lingkungan kerja sekitar yang dirasa masih minim seperti kerap sekali sulitnya menciptakan sinergitas antara bidang yang terkadang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat.

Pemberian rekomendasi solusi dalam teknologi kinerja yang dapat dimanfaatkan dalam membantu meningkatkan kinerja belajar seseorang dapat dilakukan melalui pendekatan *instructional*. Sedangkan dalam Teknologi Kinerja Manusia untuk menyelesaikan permasalahan kinerja yang dihadapi oleh individu ataupun kelompok dapat dilakukan secara *non-instructional*.

Menghadapi permasalahan yang ada di dalam BBPLM Jakarta Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI, peneliti merasa perlu melakukan serangkaian proses untuk menjelaskan apa yang sebenarnya terjadi, keadaan seperti apa yang diharapkan, dan dari situlah akan terlihat jarak di antara keduanya. Jarak itulah yang disebut sebagai suatu kesenjangan atau kebutuhan. Kebutuhan terkait kinerja timbul karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya baik dari aspek internal individu itu sendiri seperti kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki maupun aspek eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Selanjutnya setelah kebutuhan-kebutuhan tersebut telah teridentifikasi, maka diperlukan tindakan prioritas untuk menentukan sejumlah rekomendasi solusi yang dianggap tepat dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Untuk itu peneliti bertujuan untuk menganalisis Kebutuhan Inovasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Republik Indonesia

Kajian Literatur

Analisis Kebutuhan

Rodrigues, Marta & Vilar Rosales (2011) menyatakan bahwa kebutuhan diartikan sebagai suatu keadaan yang mana hal tersebut menjadi sesuatu yang diinginkan atau diperlukan. Artinya, sesuatu bisa dikatakan sebagai kebutuhan jika hal tersebut diperlukan dan diinginkan dalam keadaan tertentu. Definisi lainnya dikemukakan oleh Kaufman & Lopez (2013) yang menyebutkan kebutuhan secara lebih spesifik, dipandang sebagai sebuah *gap* yakni kesenjangan antara keadaan yang ada dengan keadaan yang diharapkan. Sehingga, ketika muncul perbedaan antara apa yang ingin dicapai dengan apa yang telah dicapai dalam keadaan tertentu, perbedaan tersebut dianggap sebagai sebuah kebutuhan.

Menurut Rita C. Richey (2013) mengungkapkan bahwa analisis kebutuhan menyediakan data mengenai faktor-faktor penyebab atas kesenjangan-kesenjangan yang muncul, oleh karena itu masukan mengenai alternatif solusi harus dipertimbangkan untuk menyelesaikan kesenjangan-kesenjangan yang ada. Artinya, alur yang digunakan dalam analisis kebutuhan yakni tidak hanya berhenti sampai pada pengidentifikasian kesenjangan dari dua kondisi yang berbeda, namun sampai kepada penelusuran akar penyebab dari kesenjangan-kesenjangan yang muncul serta merekomendasikan beberapa alternatif solusi yang dapat dimanfaatkan untuk menanggulangi kesenjangan-kesenjangan yang terjadi.

Ryan Watkins et.al (2012) memaparkan beberapa manfaat yang diperoleh dalam melakukan serangkaian kegiatan analisis kebutuhan merupakan suatu proses sistematis yang digunakan sebagai panduan dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini, analisis kebutuhan dapat bermanfaat untuk mengidentifikasi kesenjangan-kesenjangan yang terjadi pada BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI khususnya bidang penyelenggaraan pelatihan. Sehingga dengan begitu, dapat ditentukan sejumlah alternatif solusi yang tepat dan dapat

dimanfaatkan terhadap permasalahan yang ada.

Teknologi Kinerja Manusia

Menurut Gilbert (2019) teknologi kinerja manusia adalah studi dan praktik etis dalam meningkatkan produktivitas di sebuah organisasi dengan merancang dan mengembangkan intervensi yang efektif yang berorientasi pada hasil, menyeluruh dan sistemik.

Teknologi kinerja manusia ialah proses sistematis yang menghubungkan antara tujuan bisnis dan strategi dengan tanggung jawab tenaga kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam definisi tersebut menyatakan bahwa teknologi kinerja manusia merupakan proses kegiatan sistematis yang memiliki hubungan kompleks antara strategi dan tujuan bisnis sebuah organisasi dengan memprioritaskan tenaga kinerja manusia guna mendukung pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sesuai dengan model *Human Performance Technology* (HPT) di dalamnya terdapat beberapa macam intervensi kinerja yang dapat digunakan sebagai upaya mendapatkan solusi terbaik untuk menyelesaikan masalah kinerja. Intervensi kinerja tersebut ialah pendidikan dan pelatihan, bantuan kerja (*job aids*), sistem pendukung kinerja elektronik, pengembangan karir, *coaching*, perubahan budaya organisasi, organisasi belajar, kesehatan fisik, sistem informasi, "*team-building*", kompensasi (gaji), "*knowledge management*", dokumentasi spesifikasi pekerjaan, dan lain sebagainya (Robert A. Reiser and John V. Dempsey.2007). Pemilihan jenis intervensi yang tersedia akan menyesuaikan dengan kebutuhan dalam menyelesaikan masalah kinerja berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan. Penelitian Firdaus , Raffy Asral (2018) tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat menggunakan teori dan variabel penelitian tentang oleh Mc Clelland dalam Marwansyah dan Mukaram (2000) tentang motivasi sebagai kerangka pemikiran

yang mencakup dimensi (1) Motivasi Kekuasaan, (2) Motivasi Afiliasi, (3) Motivasi Berprestasi. Teori dan variabel penelitian tentang pengukuran kinerja oleh Mitchell dalam Sedarmayati (2001) sebagai kerangka pemikiran bahwa pengukuran kinerja berdasarkan pada aspek-aspek (1) Kualitas Kerja, (2) Ketepatan Waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan, (5) Komunikasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,45% dan variabel-variabel lainnya mempunyai pengaruh sebesar 41,55% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial, Pengaruh Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari tiga factor terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikemukakan sebagai berikut : Faktor kebutuhan Berprestasi (X1) berpengaruh Negatif (-4,41%), Faktor Kekuasaan (X2) berpengaruh positif (36,70%), Faktor Afiliasi (X3) berpengaruh positif (26,16%). Dari hasil tersebut Faktor Kebutuhan Kekuasaan adalah yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 36,70%.

Penelitian Kalangi, Roosje (2015) tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Faktor-faktor dari pengembangan sumber daya manusia seperti yang telah disebutkan di atas secara simultan memiliki pengaruh sebesar 33,5% terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sangihe Provinsi Sulawesi Utara, dimana factor yang paling dominan adalah Kompensasi, Promosi dan Pelatihan. Penelitian Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto (2015) tentang Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Anaro Energy TBK menggunakan teori dan variabel penelitian oleh Wibowo (2010) tentang Kompetensi sebagai kerangka pemikiran yang mencakup 5 (lima) komponen kompetensi yaitu (1) Motif, (2) Sifat, (3) Konsep diri, (4) Pengetahuan dan (5) Keterampilan. Teori dan variabel penelitian tentang Pelatihan oleh Noe (2012) sebagai kerangka pemikiran bahwa pelatihan

adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan pada pekerjaan dengan dimensi, (1) Penilaian kebutuhan, (2) Kesiapan terhadap pelatihan, (3) menciptakan lingkungan pembelajaran, (4) Pengetahuan, (5) Memilih metode pelatihan Memastikan peralihan pelatihan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 73,6 % .

Namun belum ada penelitian yang fokus terhadap analisis kebutuhan inovasi teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Republik Indonesia

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif, oleh karena itu untuk menggali data lebih mendalam dan dengan melihat tujuan yang ada, penelitian ini sesuai jika mengadopsi model analisis kebutuhan yang dikembangkan oleh Witkins dan Altschuld (2012), secara umum model ini melaksanakan 3 fase utama dalam kegiatan analisis kebutuhan yang kemudian disesuaikan dengan tujuan penelitian yang dapat dijelaskan metodenya sebagai berikut:

Fase *preassessment* atau tahap persiapan ini merupakan fase dimana dilakukannya peninjauan sebelum kegiatan analisis kebutuhan tersebut dilaksanakan. Di mana fase ini dimulai dengan menentukan cakupan atau lingkup penelitian yang ingin diteliti dan mengkaji isu utama mengenai masalah kinerja yang sedang terjadi melalui serangkaian kegiatan wawancara dengan beberapa pihak terkait. Langkah selanjutnya yakni menentukan data dan informasi awal yang dibutuhkan dengan menguraikan tugas dan fungsi dari bidang penyelenggaraan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) dan juga didukung dengan dokumen lain seperti Standar Operasional

Prosedur (SOP) yang dimiliki oleh bidang tersebut dalam menjabarkan secara lebih rinci terkait pelaksanaan uraian tugas dan fungsi pekerjaannya.

Fase *Assessment* atau fase penilaian kebutuhan Setelah instrumen penelitian dirancang dan divalidasi, tahap selanjutnya yaitu mengatur kegiatan pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dari berbagai sumber. Pada tahap ini dilakukan penentuan waktu dan rangkaian kegiatan dalam pengumpulan data dengan pihak terkait. Setelah rangkaian pengumpulan data telah diatur selanjutnya dilakukan review atau peninjauan kembali instrumen yang akan dipergunakan sebagai alat pengumpul data dan informasi. Setelah semua dirasa siap maka dapat dilakukan pengumpulan data dengan menyebarkan instrumen yang ada. setelah rekomendasi disusun maka langkah berikutnya ialah melakukan evaluasi terhadap keseluruhan penyusunan rekomendasi yang telah ditentukan tersebut. Evaluasi ini dilakukan dengan metode *Expert Review* yang dilakukan oleh seorang ahli materi yaitu Ir. AM. Sri Wrediningsih. Lalu, hasil evaluasi yang diperoleh selanjutnya akan dijadikan masukan yang berguna untuk perbaikan hasil rekomendasi yang telah dirancang sebelumnya.

Fase *postassessment* atau pasca penilaian kebutuhan dilakukan setelah tahapan sebelumnya atau fase *assessment*, maka hasil penilaian kebutuhan pada tahap tersebut selanjutnya dihimpun dan dikemas ke dalam sebuah laporan yang kemudian dikomunikasikan dengan pihak terkait. Pada tahapan ini memungkinkan adanya *feedback* yang didapatkan seputar informasi dan masukan lainnya terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Sehingga, kegiatan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh peneliti dapat bermanfaat bagi pihak terkait untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi itu sendiri.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dan alat pengumpulan data melalui angket, pedoman wawancara dan dokumen pendukung. Angket yang digunakan pada penelitian ini berupa angket tertutup yang

berisikan penjabaran uraian tugas dan fungsi BBPLM Jakarta Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI.

Hasil Dan Pembahasan

Profil BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI

Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat sebenarnya sudah ada sejak tahun 1979 dengan nama Pusat Pendidikan Latihan dan Pendidikan Transmigrasi (PLPT) dibawah Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kemudian tahun 1984 Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berpisah, dan *Bidang Transmigrasi menjadi Bidang Transmigrasi dan Permukiman Perambah Hutan*, nama **PLPT** menjadi *Pusat Latihan Transmigrasi (PUSLATRANS)*.

Tahun 1997 nama PUSLATRANS merubah lagi menjadi *Pusat Bina Pelatihan Transmigrasi (PUSBINLATRANS)*. Tahun 2000 Bidang Transmigrasi dan PPH berubah nama menjadi *Badan Administrasi Kependudukan dan Mobilitas Penduduk (BAKMP)*, Unit kerja Puslatrans sempat hilang dan baru muncul kembali setelah bergabungnya Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Melalui *Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 137/MEN/2011 Pusat Pembinaan Pelatihan Transmigrasi* berada dibawah *Direktorat Jenderal Pembinaan, Pelatihan dan Produktivitas*, dan berubah lagi pada tahun 2004 menjadi *Pusat Pelatihan Transmigrasi*.

Tahun 2006 nama Puslatrans berubah menjadi *Balai Besar Pengembangan Latihan Ketransmigrasian (BBPLK)* melalui *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER. 06/MEN/2006* tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanan Teknis di Lingkungan Kemenakertrans

Tahun 2015 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berpisah dan Bidang Transmigrasi bergabung dengan Kementrian Desa, PDT dan Transmigrasi, menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat berubah berdasarkan Permendes, PDT dan

Transmigrasi *RI Nomor 09/2015* tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis menjadi *Balai Besar Pengembangan Latihan Masyarakat* dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi.

BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI sebagai suatu organisasi tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu dekat dan panjang. Dalam mencapai tujuannya, organisasi ini harus menjalankan serangkaian program yang telah dirancang, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang menjadi perhatian bagi setiap organisasi, guna seluruh program yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan ialah pemenuhan kebutuhan atas pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan dari para pelaksana di lapangan. Jika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi, maka tujuan yang ditetapkan akan tercapai. Sehingga organisasi tersebut menjadi organisasi yang sukses dan dapat menjadi bagian penting dari keberhasilan program program pemerintah khususnya dalam menjawab tuntutan masyarakat.

Berangkat dari pentingnya tujuan suatu organisasi, maka setiap bidang atau bagian yang tergabung di dalamnya tentu memiliki andil dan peran penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Semua unsur yang ada dalam struktur organisasi BBPLM sesuai tugas dan fungsinya merupakan bagian yang memiliki peranan penting dan menjadi pondasi keberhasilan organisasi BBPLM Jakarta Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI dalam menyediakan, mengembangkan, dan menjaga SDM berkualitas bagi organisasi.

Inovasi Teknologi

Setelah penelti mendapatkan gambaran mengenai kondisi kinerja ideal dari pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan yang ada di lingkungan BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI, hal yang selanjutnya peneliti lakukan adalah mengembangkan instrumen angket dengan skala likert beserta pedoman wawancara lengkap dengan kisi-kisi penunjangnya.

Iman Sugiman, Muchtar Luthfie, Rizal Taufikkurohman
 Analisis Kebutuhan Inovasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia
 Pengembangan instrumen ini dilakukan guna membantu dan mengarahkan peneliti dalam melakukan kegiatan analisis kebutuhan pada tahap assessment.

Instrumen yang telah dikembangkan kemudian dilakukan uji validitas untuk memeriksa ketepatan dan kecermatan data yang akan diperoleh. Pada penelitian ini,

peneliti menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) melalui expert review. Ahli yang bertindak sebagai validator instrumen penelitian ini adalah Bapak Cecep Kustandi, M.Pd. Hasil dari uji validitas instrumen akan dijabarkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Validasi Instrumen

Expert Review Ahli Instrumen

- Instrumen telah divalidasi sebanyak satu kali dan sudah dilakukan perbaikan
- Instrumen yang ada telah mencukupi
- Instrumen dapat digunakan

sumber: hasil analisis, 2019

Kemudian, instrumen divalidasi dengan ahli materi dari internal BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI yaitu Ibu Ir.

AM. Sri Wrediningsih, M.Ce. Berikut hasil dari uji materi terhadap instrumen.

Tabel 2. Hasil Uji Materi

Expert Review Ahli BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI

- Instrumen telah menggambarkan kondisi kinerja ideal terkait pelaksanaan tugas operasional pekerjaan yang ada di BBPLM
- Penjabaran dari uraian pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan telah memadai dan dijabarkan secara rinci
- Instrumen dapat digunakan untuk kepentingan pengambilan data

sumber: hasil analisis, 2019

Berdasarkan data angket yang telah disebar dan diolah kepada seluruh staff maka diperoleh data pada aspek inovasi – teknologi yang dapat dijabarkan bahwa hampir sebagian kecil (16,2%) staff memilih kategori sangat baik, kemudian sebagian kecil (34%) staff dikategorikan cukup baik dalam aspek inovasi – teknologi, lalu hampir sebagian

kecil (33,2%) staff dikategorikan kurang baik dalam inovasi – teknologi dan hampir sebagian kecil (16,6%) staff dikategorikan buruk dalam inovasi – teknologi. Selanjutnya data tersebut dijabarkan ke dalam masing-masing indikator yang dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.
 Hasil Kuesioner untuk Setiap Indikator pada Aspek Inovasi-Teknologi**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		<u>4</u> Sangat Baik	<u>3</u> Cukup Baik	<u>2</u> Kurang Baik	<u>1</u> Buruk
1	Memahami Konsep Inovasi Teknologi	48%	40,7%	11,3%	0%
2	Mengaplikasikan inovasi teknologi	4,2%	41,6%	46,7%	7,5%

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		<u>4</u> Sangat Baik	<u>3</u> Cukup Baik	<u>2</u> Kurang Baik	<u>1</u> Buruk
3	Menganalisis penerapan inovasi teknologi	8,3%	35%	41,7%	15%
4	Mengevaluasi inovasi teknologi	6,7%	34,15%	44,15%	15%
5	Mengembangkan model inovasi teknologi	2,22%	11,1%	25,58%	61,1%

sumber: hasil analisis, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, kemudian data tersebut dijabarkan ke dalam masing-masing indikator yakni sebagai berikut:

- 1) Indikator dalam memahami konsep inovasi teknologi dapat terlihat bahwa, kurang dari sebagian (48%) staff tergolong sangat baik dalam memahami konsep inovasi teknologi, kemudian kurang dari sebagian (40,7%) staff masuk ke dalam kategori cukup baik, sedangkan hampir sebagian kecil (11,3%) staff lainnya dikategorikan kurang baik, dan tidak ada (0%) staffnya yang tergolong buruk.
- 2) Indikator dalam mengaplikasikan inovasi teknologi dapat terlihat bahwa, hampir sebagian kecil (4,2%) staff tergolong sangat baik dalam mengaplikasikan inovasi teknologi, kemudian kurang dari sebagian (41,6%) staff masuk ke dalam kategori cukup baik, sedangkan kurang dari sebagian (46,7%) staff lainnya dikategorikan kurang baik, dan hampir sebagian kecil (7,5%) staffnya yang tergolong buruk.
- 3) Indikator dalam menganalisis penerapan inovasi teknologi dapat terlihat bahwa, hampir sebagian kecil (8,3%) staff tergolong sangat baik dalam menganalisis penerapan inovasi teknologi, kemudian kurang dari sebagian kecil (35%) staff masuk ke dalam kategori cukup baik, sedangkan kurang dari sebagian (41,7%) staff lainnya dikategorikan kurang baik, dan hampir sebagian kecil (15%) staffnya yang tergolong buruk.

- 4) Indikator dalam mengevaluasi inovasi teknologi dapat terlihat bahwa, hampir sebagian kecil (6,7%) staff tergolong sangat baik dalam mengevaluasi inovasi teknologi, kemudian kurang dari sebagian kecil (34,15%) staff masuk ke dalam kategori cukup baik, sedangkan kurang dari sebagian (44,15%) staff lainnya dikategorikan kurang baik, dan hampir sebagian kecil (15%) staffnya yang tergolong buruk.
- 5) Indikator dalam mengembangkan model inovasi teknologi dapat terlihat bahwa, hampir sebagian kecil (2,22%) staff tergolong sangat baik dalam mengembangkan model inovasi teknologi, kemudian hampir sebagian kecil (11,1%) staff masuk ke dalam kategori cukup baik, sedangkan sebagian kecil (25,58%) staff lainnya dikategorikan kurang baik, dan sebagian besar (61,1%) staffnya yang tergolong buruk.

Selanjutnya data kuesioner tersebut ditunjang dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian. Berikut ini hasil dari wawancara tersebut:

“Selama ini para pegawai saya belum menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu juga terdapat beberapa kendala besar yang dihadapi selama kegiatan sebab beliau memastikan kalau para pegawainya belum memahami alur prosedur yang dilakukan dalam program ini”.(Dodi S Priadi S.Sos, M.Si Kepala Bagian Tata Usaha, 2019).

“Para pegawai saya belum berkerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan tersebut dan juga tidak memiliki inisiatif yang besar dari para pegawainya ketika mendapatkan kesulitan saat mengerjakannya sehingga beliau dan tim nya tidak dapat berkerja dengan maksimal dan saling membantu sama lain. Walau masih ada bawahannya ketika sedang mengerjakan tugasnya tersebut terkadang tidak sesuai dengan apa yang diminta. Maka hal tersebut menjadi kendala besar sebab beliau atau bawahan lainnya dengan tidak sigap membantu”. (Armen Said, S.E., M.Si., Kepala Bidang Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi, 2019).

“Seluruh pegawai saya terkadang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Mereka menjalankan tugas dengan inisiatif yang rendah. Jika mengalami sebuah kesulitan, pegawai tidak saling sharing sesama pegawai lainnya. Sehingga kesulitan tersebut menjadi sebuah kendala dalam pekerjaan”. (Istianto, S.Pd., Kepala Bidang Penyelenggaraan, 2019).

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pegawai belum dapat memahami alur prosedur pekerjaan dan kurang memiliki inisiatif terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kemudian, hasil wawancara lanjutan terkait aplikasi penerapan inovasi teknologi yaitu:

“Memang hampir seluruh staff belum memahami penjabaran mengenai alur dan ketentuan dalam mengaplikasikan penerapan inovasi dan teknologi. Selama ini belum ada alat bantu yang digunakan untuk memudahkan staff dalam memberikan penjelasan terkait alur dan ketentuan dari pengaplikasian tersebut, dikarenakan memang tidak adanya alat bantu yang

tersedia”. (Istianto, S.Pd., Kepala Bidang Penyelenggaraan, 2019).

“Saya merasa kesulitan dan bingung saat menjalankan tugas pekerjaannya ini. Lebih spesifik lagi saya tidak mengetahui dan memahami bagaimana pengaplikasian yang benar, dirinya juga mengeluhkan karena tidak adanya alat bantu yang dapat membantu saya dalam menjalankan pekerjaan tersebut”. (Dyna Maretha Sutan, SP, M.Si., 2019)

“Saya masih sering mengalami kendala ketika melakukan penerapan, Jujur saja saya tidak menguasai keterampilan teknis seperti metode apa yang digunakan, ketidakjelasan mengenai penjabaran alur pengaplikasian penerapan inovasi teknologi sehingga masih banyak kekeliruaan yang terjadi. Hal ini dikarenakan tidak adanya kegiatan atau program yang dapat memfasilitasi kebutuhan kompetensinya untuk menjalankan pekerjaan tersebut”. (Agus Gumulya, SH., 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa memang pegawai belum mampu dalam menggunakan inovasi teknologi dengan baik. Berdasarkan pedoman wawancara lanjutan yang telah dirancang pada fase preassessment, yang berisikan pertanyaan seputar indikator kesenjangan yang telah ditetapkan sebagai kebutuhan kinerja dari pegawai BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI.

Kemudian, setelah data diperoleh maka dapat dianalisis untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kebutuhunan kinerja tersebut dapat muncul. Berikut faktor-faktor penyebab kebutuhan kinerja akan dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Faktor Penyebab Kebutuhan Inovasi Teknologi terhadap Kinerja Pegawai BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI

No	Kondisi Ideal	Kondisi Aktual	Kebutuhan	Faktor Penyebab
1	Mengembangkan model pengembangan kapasitas dalam bidang advokasi, pengembangan jejaring, pengembangan ekonomi lokal, dan penguasaan inovasi-teknologi sesuai karakteristik kelompok sasaran	Masih banyak ditemukan kendala selama proses mengembangkan model pengembangan kapasitas	Kurangnya wawasan dan keterampilan dalam mengembangkan model pengembangan kapasitas	Hampir seluruh staffnya belum begitu terampil dalam menjalankan pekerjaan ini, dan juga minimnya wawasan mengenai penyusunan panduan/petunjuk teknis, modul yang baik dan benar. Selain itu kebanyakan dari staffnya bukan berasal dari lulusan yang menguasai dan lebih paham mengenai kompetensi tersebut
2	Mengaplikasikan penerapan inovasi teknologi	Hampir seluruh staff belum memahami penjabaran mengenai alur dan ketentuan dalam mengaplikasikan penerapan inovasi dan teknologi	Tidak adanya alat bantu atau kegiatan yang dapat memfasilitasi untuk menjalankan pekerjaan	Selama ini belum ada alat bantu yang digunakan untuk memudahkan staff dalam memberikan penjelasan terkait alur dan ketentuan dari pengaplikasian tersebut, dikarenakan memang tidak adanya alat bantu yang tersedia
3	Menganalisis penerapan inovasi teknologi	Masih banyak ditemukan kesalahan dari sebagian besar staffnya dalam menganalisis sebuah masalah yang tidak tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan	Kurangnya pemahaman mengenai teknologi informasi	Tidak begitu memahami bagaimana menganalisis penerapan inovasi teknologi. Lebih spesifiknya yaitu tidak memahami cara menganalisis masalah dalam penerapan konsep teknologi informasi

No	Kondisi Ideal	Kondisi Aktual	Kebutuhan	Faktor Penyebab
				karena minimnya wawasan yang dimiliki mengenai teknologi informasi.
4	Mengevaluasi penerapan inovasi teknologi	Sebagian besar staffnya masih sangat tidak memahami tentang konsep yang digunakan dalam mengevaluasi penerapan inovasi teknologi	Kurangnya wawasan dan keterampilan dalam mengevaluasi penerapan inovasi teknologi	Hal ini dikarenakan kurang adanya kegiatan atau program yang dapat memfasilitasi para staffnya dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu memang para staff nya hanya diperintahkan untuk banyak dilibatkan pekerjaan teknisnya saja sehingga pemahamannya mengenai evaluasi kegiatan penerapan inovasi teknologi masih sangat kurang
5	Mengembangkan model inovasi teknologi	Beberapa staffnya belum memiliki kompetensi yang mumpuni terkait dalam mengembangkan model inovasi teknologi	Tidak adanya fasilitas pendukung untuk keperluan pengerjaan	Belum memiliki kompetensi yang mumpuni terkait dalam mengembangkan model inovasi teknologi, serta belum adanya sosialisasi mengenai kompetensi ini

sumber: hasil analisis, 2019

Setelah mengetahui faktor penyebab dari setiap indikator kebutuhan kinerja, hal yang perlu dilakukan adalah menentukan rekomendasi solusi yang dapat diberikan kepada pihak BBPLM Kementerian Desa untuk meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan BBPLM Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI. Penentuan rekomendasi solusi yang telah ditetapkan oleh peneliti kemudian dilakukan evaluasi oleh ahli dalam bidang teknologi kinerja untuk mengkaji

kembali dan memberikan saran mengenai hal tersebut.

Tahap evaluasi ini dilakukan dengan metode *expert review*. Ahli yang dipilih oleh peneliti telah melalui berbagai pertimbangan salah satunya yaitu pengalaman yang ahli miliki dalam bidang teknologi kinerja. Ahli yang peneliti pilih adalah Dewi Salma Prawiradilaga, M.Sc Ed. Setelah mempertimbangkan pendapat dari ahli, kemudian penelliti menyempurnakan kembali

hasil penelitian dari kegiatan analisis kebutuhan yang telah dilaksanakan sebelum pada akhirnya menyampaikan hal tersebut kepada pihak terkait. Dalam hal ini peneliti menggunakan framework Alisson Rossett. Menurut Rossett yang mengklasifikasikan penyebab terjadinya kesenjangan atau kebutuhan kinerja berdasarkan beberapa faktor atau aspek penghambat yang kemudian dikolerasikan dengan rekomendasi solusi dalam upaya peningkatan kinerja. Sehingga dihasilkan tabel kebutuhan kinerja yang dihubungkan dengan solusi oleh Rossett. Sebagai hasil kegiatan analisis kebutuhan yang telah disempurnakan dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Mengaplikasikan penerapan inovasi teknologi
 - a. Mengadakan sosialisasi
 - b. Menyusun job aids
 - c. Mengadakan workshop bertemakan “Mengaplikasikan penerapan inovasi teknologi”
- 2) Menganalisis penerapan inovasi teknologi
 - a. Mengadakan program pelatihan yang bertemakan “Menganalisis penerapan inovasi teknologi”
 - b. Mengadakan sosialisasi
 - c. Menyusun focus group discussion
 - d. Menyusun job aids
- 3) Mengevaluasi inovasi teknologi
 - a. Mengadakan program pelatihan yang bertemakan “Evaluasi inovasi teknologi”
 - b. Mengadakan workshop bertemakan “Evaluasi inovasi teknologi”

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan penelitian berdasarkan hasil data angket, wawancara dan dokumen pendukung mengenai analisis kebutuhan kinerja pegawai yaitu ditemukan kesenjangan antara kondisi actual dengan kondisi ideal terdapat kesenjangan yang sangat berarti sehingga memunculkan kebutuhan-kebutuhan kinerja yang membutuhkan upaya tindak lanjut dalam rangka meningkatkan kinerja

- 4) Mengembangkan model inovasi teknologi
 - a. Mengadakan program pelatihan yang bertemakan “Mengembangkan model inovasi teknologi”
 - b. Mengadakan sosialisasi
 - c. Menyusun focus group discussion
 - d. Menyusun job aids
 - e. Mengadakan workshop bertemakan “Mengembangkan model inovasi teknologi”

Kesenjangan yang terjadi pada aspek inovasi teknologi karena kurangnya wawasan para staff dalam mengembangkan model inovasi teknologi, sehingga solusi secara instruksional dan non instruksional dipilih karena adanya kesenjangan yang terjadi berhubungan dengan kurangnya pemahaman dan keterampilan yang menunjang serta kesenjangan yang termasuk dalam lingkungan, alat, dan proses kerja yang tidak mendukung (*Ineffective environment, tool, processes*). Pendekatan secara instruksional dipilih karena adanya *lack of information* yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga para pegawai dapat dibekali pengetahuan mengenai bagaimana cara menganalisis sebuah masalah. Selain itu, dipilihnya pendekatan non instruksional sebagai alternatif solusi lain dalam bentuk non pembelajaran dapat dilakukan kapanpun antar sesama pegawai maupun bimbingan secara langsung dengan pimpinan.

pegawai BBPLM. Terdapat beberapa rekomendasi solusi yang diberikan dalam mengatasi masalah kesenjangan baik secara instructional maupun non-instructional. Solusi instructional diantaranya mengadakan program pelatihan, mengadakan sosialisasi, menyusun job aids, menyusun *focus grup discussion* dan mengadakan workshop

Daftar Pustaka

- A, Robert R. dan John V. D. (2007). *Trends and Issues In Instructional Design and Technology*. New Jersey: Pearson Education
- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK*. Jurnal Telaah Bisnis. 16(2)
- Firdaus, R Asral. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat*.
(URL:<http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/3942>). 11 Desember 2018
- Gilbert, Marilyn B.(2019). Human performance technology: further reflections on human competence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 39(1)
- Kalangi, Roosje. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Unsrat*. 2(1)
- Kaufman, Roger dan Ingrid G. L. (2013). *Needs Assessment for Organizational Success*. United State of America: ASTD Press
- Nordman, Emilia Rovira., & Tolstoy, Daniel.(2011). Technology Innovation in Internasionalising SMEs. *Journal Industry and Innovation*, 18(7), 669-684
- Rita, C. R. (2013). *Encyclopedia of Terminology for Educational Communications and Technology*. New York: Springer
- Roudrigues, M. V. R. (2011). *Needs and Wants*. *Encyclopedia of Consumer Culture*:<http://www.sageereference.com/view/consumerculture/n380.xml>.(9 Agustus 2018).
- Sugiman, Iman., Luthfie, Muchtar., & Taufikkurohman, Rizal.(2019). Need analysis of employee performance in center of community training ministry of village, development disadvantaged regions, and transmigration the Republic of Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(3), 95-958
- Verbano, Chiara., & Crema, Maria.(2016). Linking technology innovation strategy, intellectual capital and technology innovation performance in manufacturing SMEs. *Journal Technology Analysis & Strategic Management*, 28(5), 524-540
- Watkins, R. dan Altschuld, A. (2012). *Guide to Assessing Needs: Essential Tool for Collecting Information, Making Decision, and Achieving Development Results*. Washington DC: The World Bank
- Youn, S. C. (2008). *Foundations of Instructional Technology and Performance Technology*. Amherst: HRD Press Inc