

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Technology atau dalam bahasa Indonesianya teknologi merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan manusia. Dunia yang saat ini mulai memasuki Era globalisasi, era dimana mesin-mesin lama atau pekerjaan yang bersifat tradisional tergantikan dengan teknologi yang canggih dan bersifat digital. Pesatnya perkembangan teknologi, menuntut semua pihak untuk melakukan perubahan dan beradaptasi dengan kondisi tersebut (Martono dalam Ngafifi, 2014) termasuk organisasi atau instansi pemerintahan.

Perubahan atau perkembangan yang terdapat pada organisasi atau instansi pemerintahan biasanya memiliki berbagai tujuan, namun berfokus untuk menjadikan organisasi lebih efektif (Sugandi, 2013), dalam melakukan pekerjaan lebih efisien (Sugandi, 2013; Terdpaopong & Kraiwanit, 2021) dan anggota menjadi lebih ulet dan gigih dalam mengelola pekerjaan (Hakim & Sugiyanto, 2018) Perubahan-perubahan yang terjadi tentu dilakukan karena diyakini memberikan dampak yang baik pada organisasi.

Heifetz (dalam Sutirman, 2005) menyatakan bahwa terdapat beberapa unsur yang menyebabkan perubahan pada organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal termasuk visi, misi, filosofi baru, strategi baru, kondisi SDM dan perubahan budaya organisasi sedangkan secara eksternal yaitu nilai politik, ketetapan baru, kondisi ekonomi nasional, kualitas baru serta perubahan dan perkembangan teknologi.

Sebelum perubahan maupun perkembangan yang akan terlaksana di sebuah organisasi atau instansi pemerintahan terjadi, pemerintah harus siap akan segala hal terkait perubahan tersebut, sehingga reaksi penolakan terhadap perubahan tersebut akan berkurang (Bouckenooghe dkk., 2009). Namun, jika anggota dari organisasi tersebut tidak siap dengan perubahan maka perubahan tersebut akan ditolak dan memunculkan reaksi negatif seperti sabotase, bolos kerja, dan hal-hal negatif lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Bouckenooghe dkk., 2009). Armenakis dkk. (dalam Bouckenooghe dkk., 2009) menambahkan kesiapan untuk berubah menunjukkan bagaimana kepercayaan, intensi, perasaan terkait seberapa jauh perubahan diperlukan dan persepsi individual dan kapasitas organisasi untuk sukses melakukan perubahan tersebut. Pernyataan Bouckenooghe dkk. didukung oleh Pranatha dkk. (2018) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi harus diawali dengan kesiapan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk menerima perubahan seperti perubahan iklim dan kebudayaan yang sudah ada sebelumnya, karena sumber daya manusia hakikatnya merupakan subjek dan objek dari perubahan tersebut walaupun mereka memiliki sifat penolakan atau resisten terhadap perubahan tersebut.

Salah satu perubahan yang sering terjadi di organisasi atau pemerintahan adalah perubahan teknologi. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, contoh perubahan yang terjadi seperti penggunaan laptop atau komputer dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dahulunya menggunakan mesin ketik atau komputer yang berukuran besar, atau kini terdapatnya sistem informasi yang dimiliki organisasi atau pemerintahan sehingga

masyarakat lebih cepat dan mudah mendapatkan informasi terkait organisasi atau instansi pemerintahan tanpa perlu secara langsung mengunjungi organisasi atau instansi tersebut (Firman, 2015).

Perubahan teknologi yang terjadi di organisasi atau pemerintahan, diharapkan tidak hanya di pemerintahan pusat namun juga di pemerintahan daerah atau di desa. Dilansir dari Nasional.Kompas.com pada 15 November 2021 Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDPT) Gus Halim mengungkapkan bahwa dalam proses pembangunan desa penggunaan teknologi tidak dapat dihindari lagi, dikarenakan zaman yang sudah semakin maju dan mengharuskan setiap lapisan pemerintahan hingga yang di desa harus beradaptasi dengan teknologi. Namun seperti yang belum terdapat perubahan yang terjadi dari tahun sebelumnya, buktinya pemberitaan yang dilakukan oleh Mediaindonesia.com pada 21 Juni 2022 yang mengungkapkan hasil Seminar yang dilakukan oleh Ditjen Aplikasi Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika Samuel A.Pangarepan, seminar tersebut mengeluarkan hasil bahwa desa digital ikut menopang kemandirian desa, dan menurut Pangarepan masyarakat tidak dapat lagi melepaskan diri dengan pesatnya perkembangan teknologi, namun upaya tersebut gagal jika semua elemen termasuk desa tidak terlibat dalam pembangunan tersebut. Maknanya pemerintahan di desa belum terlalu terlibat dalam pengembangan teknologi di pemerintahan desa.

Pemerintah pusat sebenarnya sudah mengatur terkait perkembangan teknologi di desa pada UU RI No 6 Tahun 2014 tentang Desa khususnya Pasal 82 dan 86, UU ini menyatakan bahwa pemerintah desa wajib mendapatkan akses informasi

melalui fasilitas perangkat keras dan perangkat lunak, jaringan serta sumber daya manusia. Perangkat keras dan lunak yang dimaksudkan dalam UU tersebut seperti jaringan internet desa, situs web desa, Situs Informasi Desa (SID), *E-Office* (Kantor Elektronik), dan Sosial Media milik desa. Pada ayat berikutnya juga dijelaskan bagaimana kegunaan dan manfaat setiap aplikasi atau teknologi tersebut akan membantu perkembangan desa menjadi desa digital yang berarti setiap pemerintahan terkecil baik itu desa ataupun nagari sama-sama memiliki hak dan kewajiban atas fasilitas-fasilitas yang diberikan dan disediakan oleh pemerintahan pusat untuk dimanfaatkan sesuai kebutuhan masing-masing daerah. Sehingga diharapkan pemerintah desa memiliki semua fasilitas tersebut untuk desanya. Walaupun begitu, kenyataan yang terjadi di lapangan tentu berbeda dengan yang diharapkan oleh pemerintah, berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti tidak semua desa memahami sistem informasi desa yang mereka miliki sendiri.

Daerah terkecil di Sumatera Barat tidak disebut desa namun nagari. Sihombing (dalam Kosasih, 2013) menjelaskan nagari merupakan pemerintahan daerah terendah yang terletak di bawah kecamatan dan nagari juga merupakan kesatuan adat, wilayah serta kesatuan administrasi pemerintahan. Terdapat perbedaan yang cukup bertolak belakang antara desa dan nagari, Naim (dalam Astuti dkk., 2009) menyatakan bahwa desa merupakan representasi dari pemerintahan yang bersifat sentralistis, feodalistis, dan *top down*. Sedangkan nagari lebih bersifat mandiri, egaliter dan berfokus pada masyarakat. Dikarenakan

perbedaan ini, nagari menjadi sebuah ciri khas dari masyarakat minangkabau terkhususnya di daerah Sumatera Barat yang masih kental dengan adat istiadat.

Terdapat berbagai alasan mengapa nagari atau desa tidak menggunakan secara maksimal sistem informasi desa. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rozi dan Listiawan (2017), ada beberapa permasalahan yang terjadi yaitu belum tertatanya arsip dokumen secara sistematis, belum tersedianya sistem informasi yang berbasis komputer dan *website* dan kurangnya kemampuan perangkat desa dalam mengolah data berbasis komputer. Didukung dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, bahwa perangkat desa kurang memahami tentang penggunaan *website* nagari, sulitnya jaringan internet yang masuk ke daerah, serta kurangnya sosialisasi pemanfaatan *website* yang dilakukan oleh petinggi nagari untuk anggotanya menyebabkan anggota kurang paham dengan perkembangan teknologi. Selain itu, narasumber juga mengungkapkan tidak adanya jabatan yang secara khusus mengurus hal-hal terkait teknologi sehingga dibebankan pada kaur atau staf-staf lain sehingga beban kerja dari perangkat nagari tersebut bertambah.

Selain faktor-faktor tersebut, faktor permasalahan juga muncul dari *human resource* atau anggotanya sendiri. Nugroho (2015) mengungkapkan kesiapan dari individu tersebut juga dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menerima teknologi baru. Berdasarkan hasil wawancara awal, dikarenakan permasalahan demografi seperti umur dan pendidikan yang dimiliki oleh anggota, sehingga SID jika pun ada tidak dapat berjalan dan tidak memberikan manfaat kepada anggota dan masyarakat. Diperlukan pemimpin yang dapat meningkatkan kesadaran dari

anggota tentang pentingnya proses dan upaya serta meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi teknologi.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi perangkat nagari harus memiliki kesiapan dalam menghadapinya, khususnya kesiapan teknologi. Kesiapan teknologi atau *Technology Readiness* merupakan kecenderungan yang dimiliki oleh seseorang dalam mencoba dan menggunakan teknologi baru untuk mencapai tujuan dalam kehidupan rumah dan di tempat kerja (Parasuraman, 2000). Lebih lanjut, Walczuch dkk. (2007) memaparkan bahwa *Technology Readiness* digunakan dalam mengukur keyakinan seseorang dalam menggunakan teknologi yang baru. Seperti *website* desa, perangkat *hardware* berbasis teknologi dan lain-lainnya yang menggunakan teknologi.

Pembicaraan terkait *Technology Readiness Index* (TRI) sering dihubungkan dengan *Technology Acceptance Model* (TAM). Hal ini dikarenakan keduanya yang membahas terkait penerimaan teknologi. Namun, TRI berbeda dengan TAM. TAM lebih berfokus pada bagaimana seseorang dapat menerima suatu teknologi yang nantinya menentukan sikap pengguna terhadap sistem informasi (Rafella & Eugenia, 2019) dan menjelaskan bagaimana perilaku seseorang dalam penggunaan teknologi informasi (Godoe & Johansen, 2012). Sedangkan TRI berfokus pada bagaimana kesiapan atau keyakinan seseorang dalam menggunakan teknologi baru (Rafella & Eugenia, 2019). Maknanya TAM lebih berfokus bagaimana perilaku seseorang terhadap komputer atau teknologi. Peneliti lebih memilih menggunakan TRI dikarenakan TRI lebih berfokus ke human atau

penggunanya dan lebih relevan dengan studi peneliti yang melihat tingkah laku manusia.

Technology readiness dapat diterapkan pada berbagai bidang (Parasuraman, 2000), termasuk kepegawaian dan pendidikan. Dalam bidang pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Moi pada tahun 2007 kepada 453 pelajar mendapatkan hasil bahwa terdapat keinginan kuat dari pelajar dalam menggunakan sistem *e-learning*. Disimpulkan bahwa mereka bersemangat dalam menggunakan teknologi baru dalam pembelajaran. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk. (2021) kepada guru di SD Muhammadiyah 09 Plus menunjukkan hasil bahwa tingkat kesiapan teknologi pada guru-guru di SD tersebut 2,48 dan termasuk kategori *medium*, sekolah sudah cukup berinovasi dalam menghadapi perubahan teknologi namun masih mengalami ketakutan terhadap teknologi tersebut.

Jika diterapkan kepada karyawan, Masyhur (2014) menyampaikan kesiapan teknologi pada anggota akan mempengaruhi bagaimana kualitas dari pekerjaan karyawan. Masyhur melanjutkan bahwa kesiapan teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan kegiatan yang dilakukan karyawan. Sehingga sangat penting rasanya untuk seorang karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi teknologi yang berkembang. Pemanfaatan teknologi apalagi dalam sistem pemerintahan akan merubah kebiasaan maupun pandangan pegawai dalam melayani masyarakat (Fiddin & Dormos, 2019). Masalah yang terjadi salah satunya adalah belum cukupnya sarana dan prasarana di pemerintahan contohnya kurangnya pegawai yang memahami sistem informasi yang terdapat di

pemerintahan. Fiddin dan Dormos (2019) melanjutkan bahwa keyakinan dalam penggunaan sistem informasi akan berpengaruh pada minat anggota dalam memanfaatkan sistem informasi tersebut.

Pegawai atau anggota terkadang tidak menyadari bahwa mereka membutuhkan perubahan tersebut, sesuai dengan teori *Johari Window* yang kedua (Lisan dan Saleh, 2017). Teori *Johari Window* adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh Joseph Luft dan Harry Ingham, maksud dari teori ini yaitu suatu kerangka yang bermanfaat dalam memberikan penjelasan terkait hubungan komunikasi antar petinggi organisasi dengan anggotanya ataupun sebaliknya, serta memaparkan kesadaran diri pada masing-masing individu (Izzati, 2011). Teori ini membagi manusia menjadi empat daerah yaitu *Open Self area*, *Hidden Self Area*, *Blind Self area*, dan *Unknown self area*. Pegawai yang menghadapi perkembangan teknologi, berada pada daerah *Blind self area*, maksudnya orang disekitar mereka mengetahui terkait informasi mereka, namun mereka tidak mengetahuinya (Izzati, 2011). Sesuai dengan wawancara awal yang dilakukan, perangkat nagari tidak mengetahui bahwa mereka membutuhkan perubahan teknologi yang mengakibatkan mereka tidak siap dalam menghadapi perubahan teknologi yang terus berkembang, tetapi kita sebagai masyarakat ataupun sebagai peneliti mengetahui bahwa mereka membutuhkan perubahan dalam teknologi yang akhirnya akan membantu dalam efektivitas pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan teknologi pada seseorang yang dipaparkan oleh Chang dan Kannan (2006) sebagai berikut, persepsi pada kegunaan teknologi, kemudahan dalam penggunaan teknologi

tersebut, dan ketersediaan sumber daya dalam penggunaan teknologi. Chang dan Kannan (2006) menjelaskan bahwa persepsi pada kegunaan teknologi yaitu kepercayaan yang dimiliki oleh anggota atau karyawan dalam sejauh mana teknologi tersebut dapat meningkatkan performa kerja mereka. Persepsi kemudahan dalam penggunaan teknologi maksudnya adalah bagaimana teknologi tersebut mengurangi usaha atau mempersingkat waktu kerja anggota. Sedangkan persepsi pada ketersediaan sumber daya dalam penggunaan teknologi adalah ketersediaan waktu untuk mempelajari dan menggunakan teknologi, dukungan dari lingkungan kerja, ketersediaan atribut teknologi seperti sistem, dokumentasi, biaya akses dan tingkat kontrol atas teknologi tersebut. Selain faktor-faktor tersebut, gaya kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan, budaya yang terdapat di instansi, dan fasilitas pembelajaran yang disediakan oleh instansi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan teknologi di organisasi (Terdpaopong & Kraiwanit, 2021).

Meningkatkan kesiapan teknologi dibutuhkan motivasi atau dorongan untuk berubah, salah satunya dukungan dari pemimpin. Jenis kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli beraneka ragam, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengarahkan dan menggerakkan anggotanya untuk melakukan lebih dari yang ditetapkan sebelumnya (Bass, 1999). Sedangkan menurut Yuki (dalam Prayudi, 2020) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para anggotanya untuk mengutamakan kepentingan bersama dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang sangat baik.

Pemimpin pada nagari disebut Wali Nagari (BPS, 2022). Wali Nagari memiliki beberapa tugas yang jika dilihat pada Peraturan Daerah Kab. Tanah Datar no 4 tahun 2008 tidak terlalu berbeda dengan tugas yang dimiliki oleh kepala desa namun yang membedakan adalah, pemerintahan nagari merupakan ciri khas dari adat Sumatera Barat. Menurut Perda Kabupaten Tanah Datar no 4 tahun 2008, Wali nagari bertanggung jawab kepada rakyat melalui BPRN atau Badan Permusyawaratan Rakyat Nagari dikarenakan BPRN merupakan perwakilan rakyat yang membantu pelaksanaan pemerintahan nagari. Hubungan wali nagari dengan pemerintahan di atasnya adalah koordinasi, wali nagari bekoordinasi dengan Camat yang memimpin kecamatan. Wali Nagari bertanggung jawab kepada masyarakat dikarenakan wali nagari dipilih secara langsung oleh masyarakat yang terdapat di Nagari.

Syafira dan Putra (2019) menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat di nagari merupakan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan wali nagari yang merupakan pemimpin di nagari memiliki karakteristik dapat dipercaya, memiliki kemampuan untuk mengayomi masyarakatnya dan mampu menerima kritikan yang diberikan kepadanya serta dapat bersikap adil dan memiliki sistem pemerintahan yang berlandaskan adat. Sesuai dengan komponen pada kepemimpinan transformasional yang disampaikan oleh Bass (1999) yaitu, *inspirational leadership*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration* dan *individualized influenced*.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama dan Putra (2016) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi terhadap efektivitas pemimpin. Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional juga berhubungan dengan kesuksesan dari organisasi (Ward & Weiner, 2012), dan mempengaruhi meningkatkan *work engagement* pada karyawan (Wulandari dkk., 2013). Dikarenakan karakteristik kepemimpinan transformasional yang mendukung perubahan, meningkatkan motivasi anggota, dan mampu membantu anggota untuk lebih memprioritaskan kebutuhan kelompok dibanding individu sehingga kepemimpinan transformasional sangat cocok untuk organisasi atau pemerintahan (Bass & Avolio, 2000).

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pranowo dan Prihatsari (2016) yang mendapatkan hasil jika gaya kepemimpinan transformasional tinggi maka kesiapan untuk berubah pada karyawan atau anggota akan meningkat pula. Selain itu Novitasari dan Asbari (2020) juga melakukan penelitian menggunakan kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah. Penelitian mereka menunjukkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah ini mencakup juga kesiapan dalam menghadapi perubahan teknologi. Guo (dalam Terdpaopong & Kraiwanit, 2021) menyatakan pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap kesiapan teknologi pada anggota organisasi atau instansi pemerintahan dalam melakukan perubahan dan inovasi yang diperlukan dalam instansi pemerintahan.

Terdapat berbagai penelitian yang menggambarkan kepemimpinan transformasional dan kesiapan teknologi dan menghubungkan masing-masing

variabel tersebut dengan variabel lain di berbagai kondisi tertentu. Namun, peneliti belum menemukan adanya penelitian di Indonesia yang mendalami terkait hubungan kepemimpinan transformasional dengan kesiapan teknologi pada perangkat nagari. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan teknologi pada perangkat nagari.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan teknologi pada perangkat nagari.

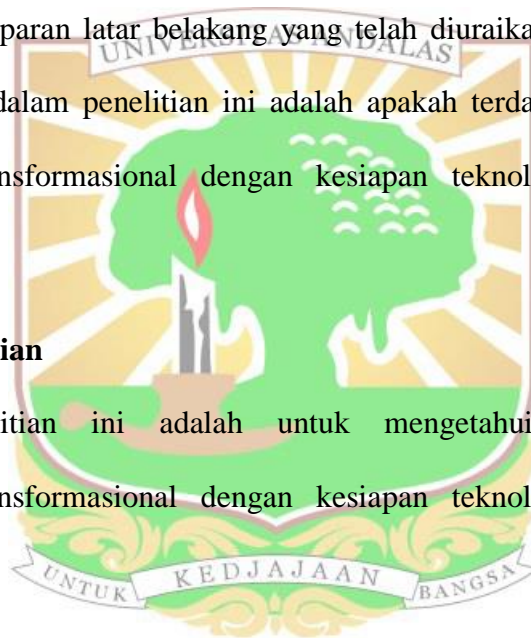
1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kesiapan teknologi pada perangkat nagari.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kesiapan teknologi pada perangkat nagari.



1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi kepada pemerintah daerah bahwa untuk membantu kesiapan teknologi pada pegawai, dibutuhkan pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan dukungan dalam perubahan tersebut.
- b. Memberikan informasi kepada perangkat nagari/desa bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dalam persiapan perangkat nagari dalam menghadapi teknologi baru pada era digital sehingga daerah tidak tertinggal dengan pemerintahan pusat.
- c. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kesiapan teknologi pada perangkat nagari.

