

## BAB I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, merangsang setiap daerah berlomba-lomba untuk memajukan daerahnya dengan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang tersedia. Otonomi daerah memberikan kewenangan dan peluang yang sangat luas bagi daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan kebutuhan daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Disisi lain otonomi daerah juga merupakan tantangan yang menuntut pemerintah daerah untuk selalu mengembangkan inovasi, strategi, dan ide-ide baru untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Selain itu pemerintah daerah juga dituntut untuk dapat mengantisipasi tantangan persaingan regional (antar daerah) maupun global yang semakin meningkat. Salah satu upaya pengembangan inovasi pelayanan bagi masyarakat adalah dengan menerapkan prinsip *e-Government*.

Dengan tersedianya berbagai bentuk media informasi, kini masyarakat memiliki pilihan yang lebih banyak bagi informasi yang ingin mereka dapatkan. Kemajuan teknologi informasi seolah-olah membuat semua orang dapat mengetahui apa saja yang ingin mereka ketahui dengan segera. Sementara itu seiring dengan lajunya gerak pembangunan, organisasi-organisasi publik maupun swasta semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi informasi baru yang dapat menunjang efektivitas, produktivitas dan efisiensi mereka. Salah satu ciri masyarakat modern dewasa ini adalah semakin meningkatnya kebutuhan serta semakin banyaknya jenis dan jumlah informasi yang diperlukan untuk berbagai kepentingan. Kenyataan demikian dihadapi oleh semua jenis organisasi baik berukuran besar maupun kecil. Artinya, dalam kehidupan organisasional, dituntut tersedianya informasi bagi manajemen yang memenuhi berbagai persyaratan seperti kemutakhiran, kelengkapan, dapat dipercaya, terolah dengan sistematis, dan tersimpan rapi sehingga mudah ditelusuri kembali apabila diperlukan.

*e-Government* merupakan bentuk implementasi pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi, sebagai media informasi dan sarana komunikasi interaktif antara Pemerintah dengan pihak-pihak lain baik kelompok

masyarakat, kalangan bisnis maupun antar sesama lembaga pemerintahan. Implementasi *e-Government* dalam penerapannya dimulai dari bentuk layanan yang sederhana yaitu penyediaan informasi dan data-data berbasis komputer tentang pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sebagai bentuk wujud keterbukaan (*transparancy*) dalam pelaksanaan pelayanan publik. Bentuk layanan sederhana lainnya, *e-Government* dapat dimanfaatkan sebagai sarana komunikasi baik intern di kalangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maupun komunikasi interaktif dengan masyarakat melalui media *e-mail*, *chatting* atau *teleconference*.

Dalam perkembangannya implementasi *e-Government* dikalangan pemerintahan menjadi sebuah *trend* diseluruh penyelenggaraan pemerintahan. Hampir keseluruhan jenis aplikasi yang dipergunakan pasti melibatkan pengolahan data menjadi informasi yang selanjutnya akan dipergunakan oleh pemerintah ataupun *stakeholders* dalam proses pengambilan keputusan. Didalam pemerintahan hampir setiap hari para birokrat di pemerintahan harus mengambil keputusan-keputusan penting yang menyangkut hajat hidup orang banyak dan keberlangsungan/keberadaan pemerintahan yang bersangkutan.

Inisiatif *e-Government* di Indonesia telah diperkenalkan melalui Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi Nasional pengembangan. Pada intinya, Inpres tersebut membahas tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Lebih jauh lagi, *e-Government* wajib diperkenalkan untuk tujuan yang berbeda di kantor-kantor pemerintahan. Administrasi publik adalah salah satu area dimana internet dapat digunakan untuk menyediakan akses bagi semua masyarakat yang berupa pelayanan yang mendasar dan mensimplifikasi hubungan antar masyarakat dan institusi pemerintah.

Kehidupan organisasi memiliki kesamaan dengan proses kehidupan manusia yang mengalami proses lahir, tumbuh dan berkembang, menurun dan akhirnya mati. Organisasi, sebagaimana manusia, setelah lahir dan berkembang dijaga agar tidak menurun apalagi mati, oleh karena itu organisasi menjaga eksistensinya melalui upaya-upaya mencapai tujuan-tujuannya.

Proses pencapaian tujuan dalam kehidupan organisasi tidak pernah lepas dari berbagai permasalahan, sehingga dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang



telah ditentukan selalu diupayakan pemecahan setiap masalah-masalah yang dihadapi. Pencapaian tujuan organisasi dan pemecahan masalah diupayakan melalui berbagai proses pengambilan keputusan yang diharapkan akan menghasilkan keputusan yang tepat, yaitu efektif dan efisien dalam pemecahan masalah yang dihadapi sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungannya. Kondisi organisasi ini terkait dengan kepemilikan sumber daya organisasi baik sumber daya manusia, dana, materiil, alat, maupun prosedur (metode).

Salah satu keputusan terpenting yang harus dibuat oleh pimpinan atas nama organisasi adalah keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengelola sumber daya manusia dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Keputusan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia diharapkan akan mampu mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, sebab sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang akhirnya akan mampu menjaga eksistensi organisasi.

Dalam menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional (Komorotomo dan Margono, 2004). *E-Government* adalah upaya mengaplikasikan pelayanan pemerintahan melalui sistem informasi berbasis komputer. Salah satu perwujudan dari *E-Government* adalah dengan mengembangkan sebuah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai implementasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintahan. Pemberlakuan Otonomi daerah menuntut setiap daerah lebih mandiri dalam mengurus rumah tangganya serta mengurangi ketergantungan terhadap pemerintahan pusat, proses pemandirian ini sekaligus merupakan pemberdayaan bagi sumber daya manusia di daerah.

Secara teori, penerapan sebuah sistem informasi tidak harus menggunakan komputer dalam kegiatannya tapi pada prakteknya tidak mungkin sistem informasi yang kompleks tersebut dapat berjalan dengan baik jika tanpa adanya

komputer. Sistem informasi yang akurat dan efektif dalam kenyataannya selalu berhubungan dengan pengolahan informasi berbasis pada komputer. Hal ini membuktikan bahwa komputer sebagai alat bantu yang mengambil peran utama dalam implementasi sebuah sistem informasi dan manusia sebagai pengguna dan komponen utama dalam mengolah data menjadi informasi. Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian lebih lanjut diatur dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah pasal 3 (ayat 3) bahwa SIMPEG Kabupaten/Kota berkedudukan di Kabupaten/Kota, yang pengelolaanya secara fungsional dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.

Berdasarkan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian khususnya Pasal 34 (ayat 2), yakni perlu diselenggarakan dan dipelihara Sistem Informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui SIMPEG dengan tujuan agar Badan Kepegawaian Daerah dapat memiliki kemampuan mengelola serta memberikan berbagai informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, serta mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai suatu sistem dalam organisasi pemerintahan, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian akan memberi manfaat yang besar dalam upaya pengaturan manajemen sumber daya manusia, peningkatan kualitas sumber daya manusia serta manajemen kepegawaian. Secara umum Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penyediaan informasi yang akurat dan efisien, sehingga pengambilan keputusan dapat secara obyektif dilakukan. Secara strategis aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu sistem yang bergerak dibidang kepegawaian dan mampu menumbuhkan pengetahuan, memelihara, memperkaya dan menyediakan pengetahuan di bidang kepegawaian kepada



pihak-pihak yang membutuhkan sebagai basis pengambilan keputusan yang akurat pada saat yang tepat.

Sistem informasi manajemen kepegawaian yang diselenggarakan secara cepat, tepat dan akurat ditujukan untuk mendukung kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, terutama di dalam mendukung kebijakan yang berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil. Apakah itu kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan struktural, pembinaan berupa diklat, dll. Sejalan dengan hal tersebut diatas, maka dalam pelaksanaan pengolahan dan pembinaan kepegawaian pada organisasi akan semakin meningkat dan kompleks dengan sistem pengelolaan yang lebih baik dan tertib. Untuk itu perlu tersedianya data dan informasi yang akurat dan *up to date* guna penetapan keputusan yang sesuai kebutuhan operasional. Oleh karena itu peningkatan dan pemantapan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan sarana dalam penyajian data dan informasi kepegawaian sehubungan dengan semakin berkembangnya ruang lingkup serta beraneka ragamnya pengelolaan kepegawaian sesuai dengan tingkat perkembangan organisasi yang bersangkutan.

Di dalam peningkatan dan pemantapan sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut, perlu diadakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pengelolaannya, guna menjamin tersedianya data yang akurat dan *up to date* serta mampu memberikan informasi tentang pegawai yang diperlukan. Sebagai unit pelayanan informasi, maka Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang handal adalah kebutuhan demi peningkatan kualitas informasi yang dihasilkan. Untuk itu akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sistem dalam mengelola input untuk kemudian dproses lalu dikonversi menjadi output yaitu berupa informasi yang berkualitas. Kondisi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) saat ini pada umumnya belum memiliki sistem informasi yang integratif, sistematis, *up to date*, dan mudah serta cepat dalam mendapatkan data pegawai yang sewaktu-waktu diperlukan. Pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia atau dengan kata lain keputusan yang terkait dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang yang merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian kebijakan pengembangan sumber daya dan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD), telah membangun SIMPEG sebagai wujud dari kebijakan penerapan *e-Government* tersebut. SIMPEG merupakan suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan yang meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola Pegawai Negeri Sipil, memerlukan proses pembuatan keputusan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusianya. Proses pembuatan keputusan yang diharapkan menghasilkan keputusan yang tepat harus didasari adanya data dan informasi yang akurat, cepat dan *up to date*. Sebagai Badan yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian, BKD dituntut untuk dapat memanfaatkan informasi dan membuat keputusan secara tepat berdasarkan informasi-informasi tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang Panjang yang merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian, sejak tahun 2004 telah membuat dan mengembangkan sebuah program aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG sebagai instrumen dalam pengelolaan data dan informasi kepegawaian. SIMPEG (Keputusan Mendagri No 17 Tahun 2000) adalah, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.



Pembangunan SIMPEG dimaksudkan untuk memberikan informasi dan memberikan data PNS yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang pengambilan keputusan, dengan kata lain data yang dihasilkan sangat berguna bagi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan. Semua proses pengambilan keputusan memerlukan keterpaduan informasi yang akurat dan terpercaya agar keputusan yang dihasilkan dapat berdaya guna, salah satunya adalah pengambilan keputusan dalam bidang kepegawaian. Bila informasi kepegawaian dapat dikelola dengan cepat dan akurat maka keputusan kepegawaian dapat dibuat lebih cepat berdasarkan informasi yang tepat. Pembangunan SIMPEG dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja PNS dan menyediakan data PNS yang tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang keputusan.

Tujuan SIMPEG di Lingkup Pemerintahan adalah :

1. Untuk mendukung Sistem Manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah.
2. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
3. Menyediakan Informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS
4. Membantu Kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan

Sementara itu, manfaat SIMPEG antara lain :

1. Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat.
2. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan.
3. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat
4. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya
5. Merencanakan Kebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)

Dalam pelaksanaannya, kebijakan penerapan *e-Government* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang melalui SIMPEG ini masih banyak kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki dan dibenahi. Seperti dari segi perawatan dan pengembangannya yang membutuhkan alokasi dana yang cukup

besar. Misalnya untuk melakukan pengembangan dari aplikasi desktop ke bentuk *website*, sehingga dapat diakses oleh lebih banyak orang baik pegawai maupun masyarakat luas. Namun, sehubungan dengan berbagai kendala yang dihadapi dalam kebijakan penerapan e-Government melalui SIMPEG di Badan Kegawaian Daerah Kota Padang Panjang tersebut hendaknya tidak dijadikan alasan tertundanya sebuah pemerintahan yang menerapkan *e-Government*. Dimana Pemerintah Daerah hendaknya mencari solusi yang tepat agar kebijakan penerapan *e-Government* tersebut efektif.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, beberapa kondisi faktual yang dapat ditemui pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang sehubungan dengan pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang adalah dimana informasi atau data yang SIMPEG belum dimanfaatkan dengan baik.

Kenyataan yang ada berdasarkan pengamatan awal menunjukkan bahwa belum seluruh keputusan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang dalam bidang kepegawaian dirasa kurang tepat, hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena di bawah ini :

1. Masih dijumpai adanya pegawai yang dipromosikan tetapi belum memenuhi syarat jabatan yang telah ditentukan
2. Masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Masih dijumpai adanya pegawai yang dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Kelemahan atau kurang optimalnya kualitas keputusan dari proses pengambilan keputusan di atas diduga disebabkan karena lemahnya Pemanfaatan Informasi dari SIMPEG yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang, dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Dimana saat ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang dalam masih belum sepenuhnya menjadikan informasi dari SIMPEG sebagai



acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Manajemen Sumber Daya Aparatur di Pemerintah Kota Padang Panjang”. Dimana evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar, berkaitan dengan pemanfaatan SIMPEG dalam Manajemen Sumber Daya Aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.

## **B. Masalah Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten/Kota dalam mewujudkan pelaksanaan Otonomi Daerah, maka tujuan yang menjadi latar belakang dalam pembuatan SIMPEG adalah untuk menghasilkan sistem pengolahan data berbasis komputer, yang diharapkan mampu membantu tugas dan pekerjaan operasional pada level administratif, serta menyediakan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan pada level manajerial. Dimana pembangunan SIMPEG seyogyanya dilaksanakan berdasarkan kebutuhan informasi tentang keadaan data pegawai terkini, sehingga data yang ada akan memberikan manfaat bagi pegawai yang bersangkutan dan pihak lain yang membutuhkan, serta kebutuhan Organisasi khususnya. SIMPEG diharapkan dapat mewujudkan suatu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi dalam suatu jaringan komputer, yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia di bidang Pemerintahan.

Melalui SIMPEG dapat dihasilkan informasi tentang data pegawai untuk membantu pimpinan dalam proses pengambilan keputusan, seperti : merencanakan penerimaan pegawai, merencanakan penyebaran pegawai, dan merencanakan pelatihan pegawai di masa yang akan datang, dan lain sebagainya. Juga untuk membantu kelancaran administrasi dan manajemen kepegawaian agar

pegawai mendapat hak serta melaksanakan kewajibannya dengan baik, serta memudahkan pekerjaan di bidang kepegawaian dalam membuat laporan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada BKD Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian dalam manajemen Sumber Daya Aparatur di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah penelitian yang dirumuskan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada BKD Kota Padang Panjang.
2. Menganalisis pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian dalam Manajemen Sumber Daya Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis, penelitian ini bisa menjadi tambahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian di bidang analisis Pengelolaan Informasi dalam Manajemen Kepegawaian. Bagi penulis sendiri, diharapkan bisa meningkatkan pemahaman dan pengetahuan penulis sebagai mahasiswa peneliti.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas keputusan pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang terkait dengan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan dukungan informasi kepegawaian yang akurat, cepat dan *up to date*.