



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPENDUDUKAN  
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL**

**SKRIPSI**

**PUTRA ILHAM MADJID**

**0706283903**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**DEPOK**

**DESEMBER 2011**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPENDUDUKAN  
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi**

**PUTRA ILHAM MADJID**

**0706283903**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**DEPOK**

**DESEMBER 2011**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar**

**Nama : Putra Ilham Madjid**

**NPM : 0706283903**

**Tanda Tangan :** 

**Tanggal : 27 Desember 2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Putra Ilham Madjid  
NPM : 0706283903  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Implementasi Sistem Informasi Manajemen  
Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan  
dan Keluarga Berencana Nasional

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Teguh Kurniawan., S.Sos., M.Sc. (.....)

Penguji : Drs. Lisman Manurung., M.Si., Ph.D. (.....)

Ketua Sidang : Drs. Kusnar Budi., M.Buss. (.....)

Sekretaris Sidang : Dra. Afiati Indri Wardani., M.Si. (.....)

Di tetapkan di : Depok  
Tanggal : 27 Desember 2011

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat-Nya skripsi dengan judul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional” ini dapat peneliti selesaikan. Penulisan skripsi ini merupakan suatu proses akhir yang bertujuan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Administrasi dari Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. Penulisan skripsi ini berangkat dari ketertarikan peneliti terhadap perkembangan teknologi pada sistem informasi manajemen kepegawaian di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dari pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc., selaku Dekan FISIP UI;
2. Dr. Roy Valiant Salomo, M.Soc.Sc., selaku ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksom, M.Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
4. Achmad Lutfi, S.Sos, M.Si., selaku Ketua Program Studi Reguler, Ilmu Administrasi Negara, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
5. Teguh Kurniawan, S.Sos, M.Sc., selaku pembimbing skripsi, yang senantiasa memberikan masukan dan tidak bosan membimbing peneliti;
6. Seluruh dosen pengajar di Departemen Ilmu Administrasi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti;
7. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa selalu memberikan kasih sayang, doa, perhatian dan dukungan kepada peneliti yang tidak terhingga dan tidak mungkin bisa dibalas oleh peneliti;

8. Seluruh sanak saudara yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi;
9. Sundari Ningsih yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi;
10. Seluruh teman-teman Administrasi Negara 2007 khususnya sahabat terdekat saya Fika, Icha, Martha, Ridwan, Tari, Tito, Via yang selama ini menjadi penyemangat dalam menjalani hari-hari kuliah sampai pada tahap akhir skripsi;
11. Bowo, Ikbal, Kemex, Novi, Oki yang selalu membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi;
12. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti berharap kepada seluruh pihak untuk dapat memberikan masukan yang bermanfaat demi perbaikan penelitian ini di masa mendatang. Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan yang mungkin ditemukan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Depok, 16 Desember 2011



Peneliti

**HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKRIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putra Ilham Madjid  
NPM : 0706283903  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis karya : Skripsi

demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 27 Desember 2011

Yang menyatakan



(Putra Ilham Madjid)

## ABSTRAK

Nama : Putra Ilham Madjid

NPM : 0706283903

Judul : Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian  
(SIMPEG) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana  
Nasional.

*Skripsi ini membahas mengenai Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Peneliti melakukan penelitian tentang SIMPEG pada BKKBN dikarenakan adanya permasalahan kepegawaian yang terjadi seperti ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan pegawai, serta permasalahan teknis lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian positivis dengan desain deskriptif dan teknik pengumpulan data yang bersifat kualitatif, dimana peneliti mencoba menggambarkan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Hasil penelitian ini menyebutkan Implementasi SIMPEG berbasis web pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional secara keseluruhan sudah berjalan dan memberikan manfaat kepada user dalam pengambilan keputusan. Namun, dalam implementasinya, masih ada kendala-kendala yang dihadapi oleh BKKBN seperti belum terbangunnya jaringan yang baik dalam penggunaan SIMPEG, kurangnya jumlah tenaga pengelola SIMPEG, masih lemahnya perangkat pendukung, belum adanya sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh pegawai.*

Kata kunci: *Implementasi, SIMPEG, BKKBN*



## ABSTRACT

Name : Putra Ilham Madjid  
Student Number Register : 0706283903  
Thesis Title : Implementation of Human Resources Information System (HRIS) at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

*This undergraduate thesis is talking about the implementation of Human Resources Information System at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Researcher conducted a study of SIMPEG on the BKKBN due to staffing problems that occur as a mismatch with the job of education employees, as well as other technical issues. This research includes in the term of positivis method with descriptive design and qualitative collecting data technique, whereas the researcher tried to describe the Implementation of Human Resources Information System (HRIS) at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. This research concluded that over all, the Implementation of Human Resources Information System web basis at Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional has run well and gave some advantages to the user for taking the decision. Though there are some advantages from the system, there are also some problems that must be faced by the BKKBN such as the network that has not built well yet, lack of staff for maintaining the system, lack of supporting equipment, and there is no socialization and training for all of the staff.*

*Keyword: Implementation, Human Resources Information System, BKKBN*

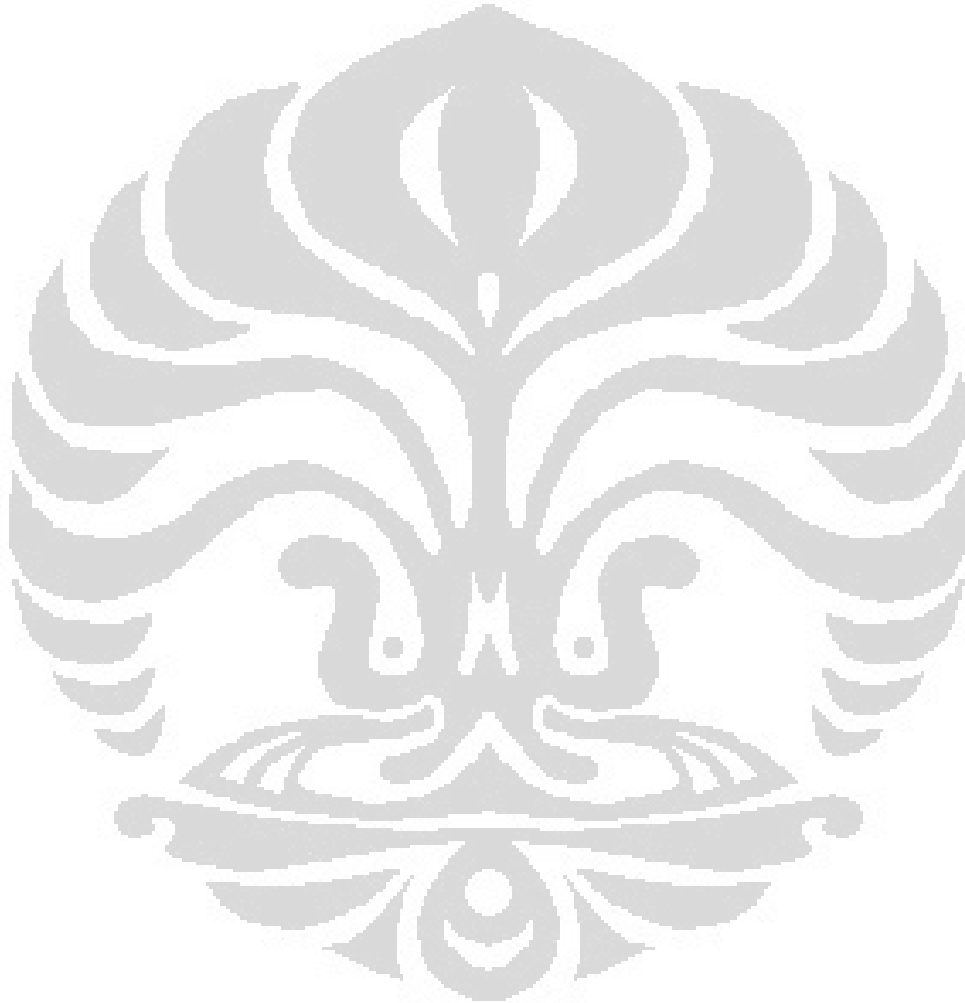
## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK/ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Signifikansi Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>2. KERANGKA TEORI</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	11
2.2 Kerangka Pemikiran .....	17
2.2.1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian .....	17
2.2.2 Informasi.....	28
2.2.3 Sistem Informasi.....	29
2.2.4 Sistem informasi Manajemen.....	35
2.2.5 Implementasi Kebijakan.....	39
<b>3. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Jenis Penelitian .....	44
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.4 Narasumber/Informan.....	46
3.5 Penentuan Lokasi Penelitian.....	47
3.6 Keterbatasan Penelitian .....	48
<b>4. GAMBARAN UMUM</b>	
4.1 Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)....	49
4.2 Sekretariat Utama .....	52
4.3 Biro Kepegawaian .....	53

<b>5. IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL</b>	
5.1 Gambaran SIMPEG di BKKBN.....	57
5.2 Analisis.....	62
5.2.1 Disain SIMPEG.....	62
5.2.2 Proses Pelaksanaan SIMPEG.....	74
5.2.3 Komponen Pelaksanaan SIMPEG.....	86
5.2.4 Kendala dalam Implementasi SIMPEG.....	102
<b>6. PENUTUP</b>	
6.1 Simpulan.....	108
6.2 Saran.....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Antar Penelitian.....	15
Tabel 5.1 Nama Pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai .....	100



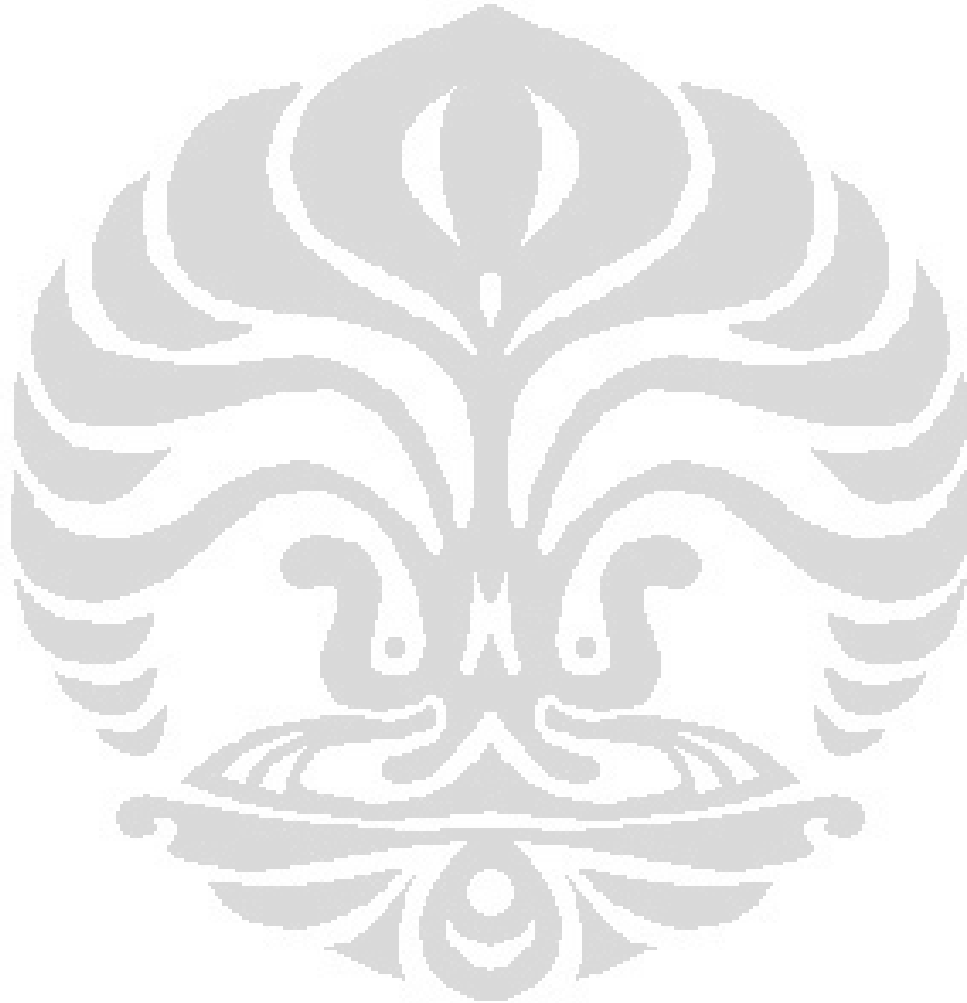
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 System Model of Organizational Functioning .....	20
Gambar 2.2 Unsur-Unsur dalam Sistem Informasi .....	30
Gambar 2.3 Siklus Informasi .....	35
Gambar 2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan .....	40
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi BKKBN .....	51
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama .....	53
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Biro Kepegawaian .....	54
Gambar 5.1 Tampilan SIMPEG Berbasis Desktop .....	59
Gambar 5.2 Tampilan Menu Log-in .....	61
Gambar 5.3 Tampilan Menu Utama .....	63
Gambar 5.4 Tampilan Menu Data Master .....	64
Gambar 5.5 Tampilan Menu Pegawai .....	64
Gambar 5.6 Tampilan Menu Pensiun .....	65
Gambar 5.7 Tampilan Form Isian .....	66
Gambar 5.8 Tampilan Menu Rekap Kepegawaian .....	67
Gambar 5.9 Tampilan Rekap Pegawai per Pendidikan dan Usia .....	68
Gambar 5.10 Tampilan Menu Baperjakat .....	68
Gambar 5.11 Tampilan Menu Statistik Pegawai .....	69
Gambar 5.12 Tampilan Statistik Pegawai Menurut Golongan dan Esselon .....	69
Gambar 5.13 Tampilan Menu Pembuatan SK .....	70
Gambar 5.14 Tampilan Menu Jabatan .....	70
Gambar 5.15 Tampilan Menu Approval .....	71
Gambar 5.16 Pengelolaan SIMPEG .....	74

## LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Transkrip Wawancara Mendalam



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, semua organisasi yang ada di Indonesia baik itu organisasi pemerintah, swasta, maupun kemasyarakatan harus menghadapi persaingan bebas, oleh karena itu sumber daya organisasi harus dikerahkan secara maksimal dan profesional untuk mendukung keberhasilan organisasi. Suksesnya suatu organisasi tergantung pada keberhasilan manajemen pelaksanaan pekerjaan organisasi tersebut, keberhasilan manajemen tergantung pada dukungan tersedianya informasi. Keberhasilan suatu informasi dalam mendukung kegiatan organisasi tergantung pada tiga faktor utama, yaitu keserasian data dan mutu, pengorganisasian data, dan tata cara penggunaannya (Cook, 1977:37).

Perkembangan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas saat ini, membuka peluang bagi pengelolaan dan pendayagunaan informasi secara cepat dan akurat. Teknologi yang dimanfaatkan dengan baik dalam pengelolaan informasi dalam suatu organisasi dapat mengurangi rantai proses kerja melalui penghapusan secara besar-besaran beberapa tahap rantai kerja yang tidak memberikan nilai tambah atau mengurangi tahap proses kerja. Pemanfaatan teknologi yang dapat mengurangi tahap proses kerja inilah yang menjadi dasar dalam organisasi untuk menerapkan Sistem Informasi Manajemen (SIM).

Keberadaan SIM mendukung peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi pemerintah dan dunia usaha. Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukan bagi keperluan pimpinan untuk mengerjakan pekerjaan manajemen. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, manganggarkan, mengorganisasikan, mengarahkan, menggiatkan, mengawasi, dan melaporkan

kegiatan masing-masing unit organisasi agar keseluruhan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Amsyah, 1997:4). Selain itu Informasi yang dihasilkan dari berbagai cara pengolahan data melalui SIM tersebut diperuntukan bagi keperluan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam organisasi.

Diantara berbagai keputusan dalam organisasi, terdapat keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau *human capital* adalah modal utama. Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut SDM memiliki peranan yang strategis dalam organisasi, SDM juga sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu keberhasilan organisasi (Fathoni, 2000: 11), oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara (Zainun,2004:17).

Pada organisasi pemerintah di Indonesia, permasalahan sumber daya manusia yang sangat umum terjadi adalah masih banyaknya PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditentukan dan penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Azizy, 2007:52). Selain itu, permasalahan juga timbul dari proses pengelolaan pegawai, seperti data PNS yang sering tidak *up to date*, sehingga jumlah PNS tidak diketahui secara pasti, data yang ada saling berbeda, pemutakhiran data tidak berjalan sebagaimana mestinya baik di instansi pusat maupun daerah (Thoha, 2005). Permasalahan ini tentu menjadi fatal karena akan sangat merugikan keuangan negara dan penyelesaian data pegawai yang lambat dan berbelit-belit juga akan memerlukan banyak waktu. Permasalahan lainnya dalam pengelolaan pegawai yaitu tidak proporsionalnya distribusi SDM aparatur yang mengakibatkan terjadi kelebihan tenaga pada unit organisasi tertentu, sementara di unit lainnya terdapat kekurangan SDM aparatur yang berkualitas untuk mengisi pegawai baru (<http://www.jpnn.com>, 2011), oleh karena itu pemerintah harus segera melakukan reformasi manajemen kepegawaian.



Terkait dengan berbagai masalah dalam tubuh PNS, maka tercipta suatu tuntutan bagi pemerintah untuk mengembangkan PNS dengan berbagai usaha dalam mendukung proses terwujudnya reformasi manajemen kepegawaian. Pengembangan PNS itu sendiri meliputi perencanaan, pengadaan, pendidikan, penempatan, dan pendayagunaan PNS yang ada. Dalam pelaksanaannya, banyak usaha yang telah dikembangkan oleh pemerintah, namun usaha tersebut masih mengalami kesulitan dalam kebijakan pengembangan PNS yang konsisten dan mampu mendukung terkoordinasinya komponen perencanaan, pengadaan, dan pendayagunaan PNS tersebut. Salah satu hal yang menentukan hasil rencana kebutuhan PNS adalah dukungan informasi. Dukungan informasi yang selama ini ada di instansi pemerintahan sering kali dikeluhkan dan dapat menjadi penghambat berlangsungnya reformasi manajemen kepegawaian serta dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku PNS itu sendiri.

Bila membicarakan tentang reformasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan pengelolaan informasi PNS, maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG didefinisikan sebagai sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian (<http://www.gecko.web.id>, 2008).

Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dimaksudkan untuk memberikan informasi dan menyediakan 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 yaitu 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 sistem informasi manajemen

kepegawaian dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja PNS dan menyediakan data PNS yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang keputusan.

SIMPEG sebagai inovasi manajemen kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi merupakan transformasi pemerintahan tradisional yang identik dengan administrasi fisik menjadi pemerintahan elektronik dengan menggunakan teknologi. Secara luas dan menyeluruh, SIMPEG menyangkut perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan alat bantu teknologi informasi untuk membantu SDM dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan dan pengelolaan informasi dalam dunia kepegawaian. Penerapan SIMPEG diharapkan mampu mengatasi persoalan carut marut pendataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi selama ini, sehingga tidak ada lagi PNS yang merasa dirugikan serta dapat meningkatkan proses pengembangan PNS (Musaneff, 1996:125)

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya. (Mangkunegara, 2000:56). Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam membuat orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penerapan SIMPEG diharapkan mampu mengatasi persoalan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi selama ini, sehingga dapat meningkatkan proses pengembangan PNS agar dapat bekerja secara produktif.

Salah satu organisasi pemerintah yang telah menerapkan SIMPEG *web base* adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional melalui Biro Kepegawaian Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang penanganan masalah Keluarga Berencana khususnya dalam menciptakan keluarga berkualitas (<http://www.bkkbnjatim.com>, 2011). Selain mengatur jumlah kelahiran BKKBN juga mempunyai peran yang tidak kalah pentingnya yaitu dalam meningkatkan ketahanan keluarga.

Terkait dengan Reformasi Birokrasi di bidang SDM, pengelolaan SDM berbasis teknologi informasi dilaksanakan melalui pengembangan SIMPEG *web base* yang dilakukan oleh BKKBN. Dibentuknya SIMPEG *web base* di BKKBN didasarkan kepada pesatnya ilmu pengetahuan teknologi khususnya teknologi informasi, serta tuntutan terhadap kebutuhan data dan informasi untuk keperluan perencanaan, pengembangan, pengendalian dan memperoleh keakuratan data pegawai dapat tercapai. Faktor SDM yang telah diidentifikasi sebagai faktor dominan dalam peningkatan kinerja organisasi tersebut telah memunculkan kebutuhan akan sistem informasi untuk mengelola SDM agar tercipta kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan sumber daya manusianya.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan instansi pemerintah yang peduli terhadap penekanan pertumbuhan jumlah penduduk melalui program dan sosialisasi ke berbagai daerah, oleh karena itu diperlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk menjalankan program-program pemerintah tersebut. Pada awalnya, peneliti melakukan penelitian SIMPEG pada BKKBN dikarenakan adanya permasalahan kepegawaian seperti ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang diemban

oleh pegawai. Aplikasi SIMPEG *web base* pada BKKBN diharapkan dapat memenuhi tuntutan ketepatan dan kecepatan dalam mengelola informasi kepegawaian. Hal ini di dukung oleh hasil wawancara dengan salah satu informan yang berada di Subbagian data Biro Kepegawaian BKKBN yang mengatakan bahwa latar belakang penerapan SIMPEG yang pertama dikarenakan adanya kesadaran akan pentingnya suatu informasi tentang pegawai yang tepat dan cepat. Latar belakang kedua dikarenakan adanya kesulitan dalam melakukan pengelolaan data secara manual. Namun dalam pelaksanaanya, permasalahan teknis sering terjadi dalam pengelolaan dan pemanfaatan informasi kepegawaian melalui SIMPEG *web base* di BKKBN. Permasalahan tersebut adalah keterlambatan pemutakhiran data dikarenakan data harus di *entry* terlebih dahulu oleh Subbagian data, sehingga informasi tentang pegawai terlambat untuk *update*. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu informan yang berada di dengan Subbagian data Biro Kepegawaian BKKBN yang mengatakan bahwa kurang *up to date* nya data yang dibutuhkan oleh users dikarenakan pengelolaan dan pemutakhiran dilakukan hanya oleh Subbagian data melalui berkas fisik atau softcopy yang dikirim oleh masing-masing unit. Sedangkan terkadang masing-masing unit lambat dalam mengirim data, sehingga data lambat pula untuk di *update*.

Lambatnya pemutakhiran data yang dilakukan membuat lambatnya informasi yang diterima oleh *users*, sehingga mengakibatkan proses pengambilan keputusan menjadi terhambat. Permasalahan ini didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu informan yang memberikan contoh kasus seperti ketika Kepala Bagian pengembangan yang membutuhkan data pegawai Esselon 4 yang akan di promosikan menjadi terhambat dikarenakan belum *up to date* nya data yang ada. Selain itu permasalahan lain yang sering terjadi adalah permasalahan pada unit komputer, dan jaringan itu sendiri. Hal ini didukung oleh hasil wawancara salah satu informan yang berada di Subbagian data Biro Kepegawaian BKKBN yang mengatakan bahwa permasalahan penggunaan komputer yang dipakai oleh Subbagian data adalah sering errornya komputer. Hal ini dikarenakan terlalu banyak data yang diolah oleh komputer tersebut.

Pentingnya peranan BKKBN dalam mendukung program penekanan jumlah pertumbuhan penduduk di Indonesia harus diimbangi dengan SDM yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya dalam melaksanakan program-program pemerintah. Namun kenyataannya permasalahan kepegawaian masih terjadi di BKKBN seperti ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang diemban oleh pegawai. Hal ini didukung oleh wawancara peneliti dengan salah satu informan bahwa penting adanya kesesuaian antara pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, namun kenyataannya di BKKBN masih banyak pegawai yang belum sesuai antara pendidikan dengan posisi atau pekerjaannya. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di BKKBN dalam konteks peranan SIMPEG pada Biro Kepegawaian BKKBN dalam proses pendataan kepegawaian untuk mendapatkan keakuratan data dan informasi kepegawaian, dengan demikian perlu diketahui bagaimana implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Untuk mengetahui implementasi dan permasalahan yang lebih mendalam dari implementasi SIMPEG tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.”

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Pelaksanaan SIMPEG di BKKBN dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan kepegawaian seperti ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan. Selain itu SIMPEG di BKKBN juga digunakan untuk mempermudah dalam mengakses data-data pegawai yang diperlukan dalam perencanaan pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, manajemen kinerja, dan kesejahteraan pegawai. Tetapi dalam perjalanannya terdapat berbagai permasalahan mulai dari keterlambatan pemutakhiran data, permasalahan sistem yang sering *error*, jaringan yang masih sering terputus, kuantitas SDM pengelola data yang masih kurang.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, pokok permasalahan yang bisa diambil yaitu: Bagaimana implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui implelementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

### **1.4 Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini memiliki signifikansi dari segi akademis maupun dari segi praktis.

- Dari segi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti dan pihak pembaca mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan wawasan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

- Dari segi praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional maupun instansi pemerintah lainnya di Indonesia sebagai masukan dalam pengelolaan informasi kepegawaian melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini merupakan gambaran umum tentang isi skripsi secara keseluruhan. Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

- **BAB 1 Pendahuluan**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian dan signifikansi penelitian, serta sistematika penulisan.

- **BAB 2 Kerangka Pemikiran dan Metode Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran yang digunakan peneliti dalam membahas penelitian ini dan penjelasan tentang bagaimana metode penelitian yang peneliti gunakan serta alasan peneliti memilih metode tersebut.

- **BAB 3 Metodologi Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang pendekatan penelitian, jenis/tipe penelitian, metode penelitian, narasumber/informan yang akan diwawancarai, penentuan lokasi penelitian, keterbatasan penelitian.

- **BAB 4 Gambaran Umum Instansi**

Pada bab ini peneliti memberikan gambaran umum Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional seperti sejarah, visi dan misi, dan struktur organisasi. Kemudian peneliti juga akan memberikan gambaran umum mengenai SIMPEG di BKKBN.

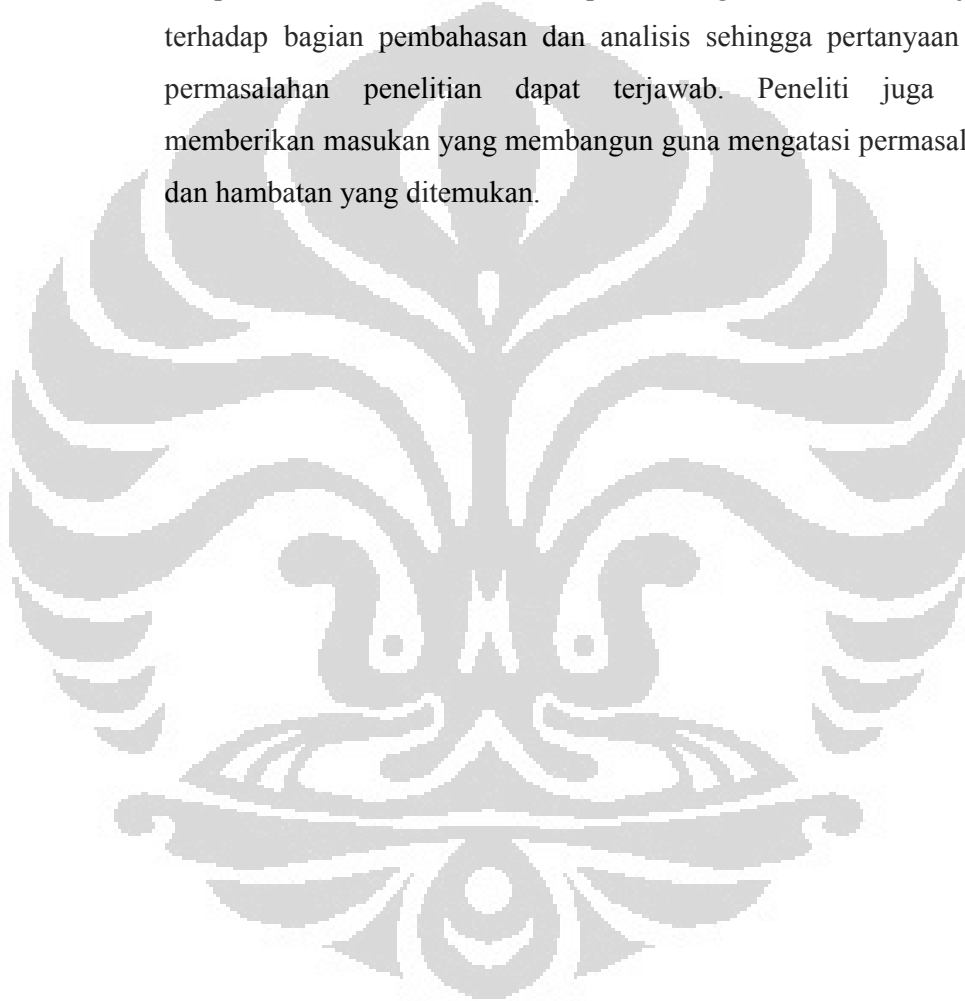
- **BAB 5 Analisis Hasil Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan membahas dan menganalisis data primer dari hasil pengumpulan data serta relevansinya dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, memberikan informasi dari data sekunder

yang dapat dijadikan penunjang ketepatan penelitian di Biro Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

- BAB 6 Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian, di mana pada bagian ini peneliti akan menarik kesimpulan dengan melakukan tinjauan terhadap bagian pembahasan dan analisis sehingga pertanyaan atau permasalahan penelitian dapat terjawab. Peneliti juga akan memberikan masukan yang membangun guna mengatasi permasalahan dan hambatan yang ditemukan.





## BAB 2

### KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian mengenai **“Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional”**, peneliti melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti mengambil tiga hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian pertama yang menjadi pembandingan adalah skripsi dengan judul **“Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada Direktorat Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) Departemen Luar Negeri”** yang dilakukan oleh Septian Anggi Saputra. Penelitian ini menggunakan pendekatan positivis dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi literatur. Penelitian ini memiliki dua tujuan, tujuan pertama yaitu untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem informasi manajemen pada Direktorat Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) Departemen Luar Negeri. Tujuan kedua penelitian ini adalah untuk mengetahui kendala apa saja yang muncul dalam penerapan sistem informasi manajemen pada Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) Departemen Luar Negeri.

Hasil yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Septian Anggi Saputra ini adalah pengelolaan dan pengolahan informasi melalui penerapan sistem informasi manajemen bisa dikatakan belum berjalan efektif, karena hampir sebagian besar analisis terhadap variable dan karakteristik SIM menunjukkan hasil yang belum berjalan efektif, penerapan SIM yang belum efektif pada direktorat BPPK antara lain ditunjukkan oleh analisis terhadap variable dan karakteristik SIM belum terintegrasi sistem *database* dalam satu sistem secara keseluruhan. Selain itu dalam penerapan sistem informasi manajemen pada direktorat BPPK terdapat

beberapa kendala antara lain masih kurangnya personel yang *capable* di bidang IT.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Septian Anggi Saputra dengan penelitian yang telah diteliti adalah yaitu sama-sama memfokuskan pada penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen, selain itu kesamaan penelitian dapat dilihat dari pemakaian pendekatan positivis, metode pengumpulan data yang dipakai adalah wawancara mendalam dan studi literatur. Perbedaan antara penelitian Septian Anggi Saputra dengan penelitian yang telah diteliti dapat dilihat dari tujuan penelitiannya, penelitian pembandingan mengukur efektif atau tidaknya penerapan SIM dalam pengambilan keputusan di BPPK, sedangkan penelitian yang telah diteliti menggambarkan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

Penelitian kedua yang menjadi pembandingan adalah tesis yang berjudul **“Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Tingkat Provinsi Sumatera Barat Tahun 2000”** yang dilakukan oleh Idawarti Sugirman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data wawancara mendalam dan studi dokumen. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis secara mendalam terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mulai dari kemampuan tenaga pengelola program SIMPEG, pelaksanaan program SIMPEG, pembinaan tenaga pengelola SIMPEG, dan pemanfaatan program SIMPEG

Hasil penelitian yang diperoleh adalah secara umum program sistem informasi manajemen kepegawaian telah diterapkan di tingkat provinsi Sumatera Barat, akan tetapi pengumpulan data, transparansi data, dan *update* data yang secara berkesinambungan belum terlaksana dengan baik di unit kerja Kabupaten maupun di tingkat Propinsi. Hal tersebut disebabkan perhatian dan kesadaran akan kepentingan data masih kurang, sehingga data yang ada belum memberikan informasi yang akurat. Kualitas tenaga pengelola tingkat provinsi cukup baik sedangkan sumber daya lainnya seperti sarana dan dana untuk tingkat provinsi

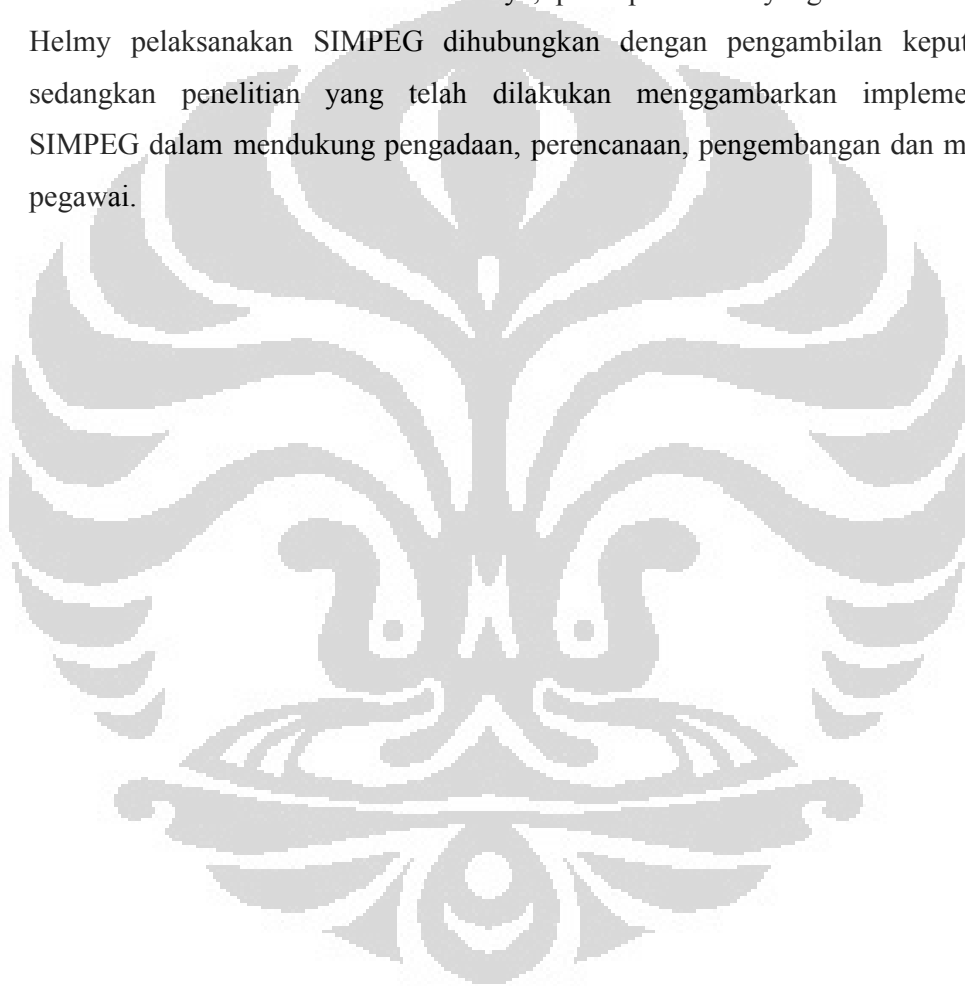
tidak menjadi kendala yang utama. Pada penelitian yang dilakukan oleh Idawarti Sugirman, dapat dilihat bahwa SDM yang berperan penting dalam pelaksanaan SIMPEG di Sumatera Barat.

Persamaan yang terdapat pada penelitian yang telah diteliti dengan tesis Idawarti Sugirman adalah kedua penelitian sama-sama menganalisis penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan metode pengumpulan data yang sama yaitu dengan wawancara mendalam. Perbedaan yang terdapat pada kedua penelitian ini adalah fokus penelitian yang telah diteliti, penelitian perbandingan memfokuskan pada tenaga kesehatan di dinas kesehatan, sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti berfokus pada implementasi SIMPEG pada sumber daya manusia di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

Penelitian ketiga yang menjadi perbandingan adalah skripsi dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri”** yang dilakukan oleh Helmy Apriansyah. Penelitian ini memiliki dua tujuan yaitu mengetahui pelaksanaan SIMPEG dalam menunjang pengambilan keputusan dan mengetahui kendala yang dihadapi Biro kepegawaian Departemen Dalam Negeri dalam pelaksanaan SIMPEG.

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif, dimana data yang didapat kemudian disusun berdasarkan data kualitatif. Helmy menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dengan melakukan wawancara dengan berbagai informan yang memiliki pengetahuan tentang SIMPEG di Departemen Dalam Negeri. Data sekunder didapatkan dengan cara melakukan studi kepustakaan berupa buku-buku, jurnal, dan karya ilmiah. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian pada Biro kepegawaian Departemen Dalam Negeri telah menjangkau seluruh pemerintahan daerah. Kendala yang dihadapi oleh Departemen Dalam Negeri adalah keterbatasan anggaran, kesulitan mengakses, dan kualitas SDM.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama memfokuskan pada penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Namun perbedaannya, Helmy Apriansyah mengambil *site* di Departemen Dalam Negeri sedangkan *site* yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Perbedaan lainnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Helmy dilaksanakan SIMPEG dihubungkan dengan pengambilan keputusan sedangkan penelitian yang telah dilakukan menggambarkan implementasi SIMPEG dalam mendukung pengadaan, perencanaan, pengembangan dan mutasi pegawai.



	Septian Anggi Saputra	Idawarti Sugirman	Helmy Apriansyah	Penelitian yang telah dilakukan
Judul Penelitian	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pada Direktorat Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) Departemen Luar Negeri	Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Tingkat Provinsi Sumatera Barat Tahun 2000	Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Tujuan penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui efektivitas penerapan sistem informasi manajemen pada Direktorat Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) Departemen Luar Negeri.</li> <li>Mengetahui kendala apa saja yang muncul dalam penerapan sistem informasi manajemen pada Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) Departemen Luar Negeri.</li> </ul>	Melakukan analisis secara mendalam terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mulai dari kemampuan tenaga pengelola program SIMPEG, pelaksanaan program SIMPEG, pembinaan tenaga pengelola SIMPEG, dan pemanfaatan program SIMPEG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui pelaksanaan SIMPEG dalam menunjang pengambilan keputusan</li> <li>Mengetahui kendala yang dihadapi Biro kepegawaian Departemen Dalam Negeri dalam pelaksanaan SIMPEG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengetahui implemetasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.</li> </ul>
Pendekatan Penelitian	Positivistis	Kualitatif	Kualitatif	Positivistis

Jenis Penelitian	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan dan pengolahan informasi melalui penerapan sistem informasi manajemen bisa dikatakan belum berjalan efektif, karena hampir sebagian besar analisis terhadap variable dan karakteristik SIM menunjukan hasil yang belum berjalan efektif</li> <li>• Penerapan sistem informasi manajemen pada direktorat BPPK terdapat beberapa kendala antara lain masih kurangnya personel yang <i>capable</i> di bidang IT.</li> </ul>	<p>Hasil penelitian yang diperoleh adalah secara umum program sistem informasi manajemen kepegawaian telah diterapkan di tingkat provinsi Sumatera Barat. Akan tetapi pengumpulan data, transparansi data, dan <i>update</i> data yang secara berkesinambungan belum terlaksana dengan baik di unit kerja Kabupaten maupun di tingkat Propinsi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian pada Biro kepegawaian Departemen Dalam Negeri telah menjangkau seluruh pemerintahan daerah.</li> <li>• Kendala yang dihadapi oleh Departemen Dalam Negeri adalah keterbatasan anggaran, kesulitan mengakses, dan kualitas SDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum terbangunnya jaringan yang baik dalam penggunaan SIMPEG yang menyebabkan tujuan SIMPEG berbasis <i>web</i> dalam menciptakan keterbukaan dan kecepatan informasi menjadi terhambat</li> <li>• Kurangnya jumlah tenaga pengelola SIMPEG</li> <li>• Masih lemahnya perangkat pendukung dikarenakan penggunaan unit komputer yang belum mengikuti perkembangan zaman</li> <li>• Belum adanya sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh pegawai</li> </ul>

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan bagian penting dalam penelitian. Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan teori-teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan.

### 2.2.1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Terdapat beberapa istilah terkait penggunaan sistem informasi yang diperuntukkan untuk pengelolaan informasi pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Beberapa istilah tersebut diantaranya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Human Resources Information System.

Dalam konteks penyediaan informasi di bidang kepegawaian, seringkali digunakan istilah sistem informasi sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia (*human resources information system*) menurut Rivai (2009: 1015) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia dan karakteristik-karakteristik organisasinya guna meningkatkan keputusan sumber daya manusia.

Musanef (1996:21) mendefinisikan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai di sektor pemerintahan. Ruang lingkup Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah sistem yang mampu berkembang secara luas dan kompleks, serta mampu memberikan informasi tentang pegawai yang diperlukan pimpinan, dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pegawai melalui sistem pembinaan.

Pengelolaan kepegawaian yang bersifat manajerial maupun teknis administratif selalu berhubungan dengan data, dalam bentuk yang tercetak maupun data elektronik. Kegiatan administrasi kepegawaian akan berpengaruh pada keadaan data perorangan pegawai maupun keseluruhan. Seringkali

perubahan-perubahan yang terjadi tidak segera diketahui para pelaksana administrasi yang lain. Keberadaan perangkat komputer tidak banyak membantu karena data disimpan dan dikelola oleh masing-masing pelaksana dan tidak ada kesatuan platform dalam penyimpanannya. Akibatnya dalam hal data pokok sekalipun, bisa perlu waktu lama untuk menemukannya bahkan terjadi kesalahan.

Sebuah sistem informasi kepegawaian haruslah dirancang untuk menyediakan informasi tentang pegawai. Informasi yang dikehendaki pada umumnya harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Rivai, 2009:1017).

1. Tepat waktu

Manajer atau departemen kepegawaian haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi. Jika selama ini masih menggunakan sarana informasi yang relative sederhana, maka tugas manajer harus mengejar sarana informasi yang mutakhir.

2. Akurat

Manajer atau departemen kepegawaian harus mampu bergantung pada akurasi informasi yang disediakan. Segala bentuk informasi yang tidak akurat, perkiraan, dugaan, taksiran akan berdampak buruk juga bagi sebuah organisasi.

3. Ringkas

Manajer atau departemen kepegawaian harus dapat pula menyerap banyak informasi pada setiap saat.

4. Relevan

Manajer atau departemen kepegawaian harus mendapatkan informasi, tidak hanya informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Sementara bentuk informasi lain yang belum dapat difungsikan dapat disimpan atau cukup diketahui secara terbatas.

5. Lengkap

Manajer atau departemen kepegawaian harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-potong.

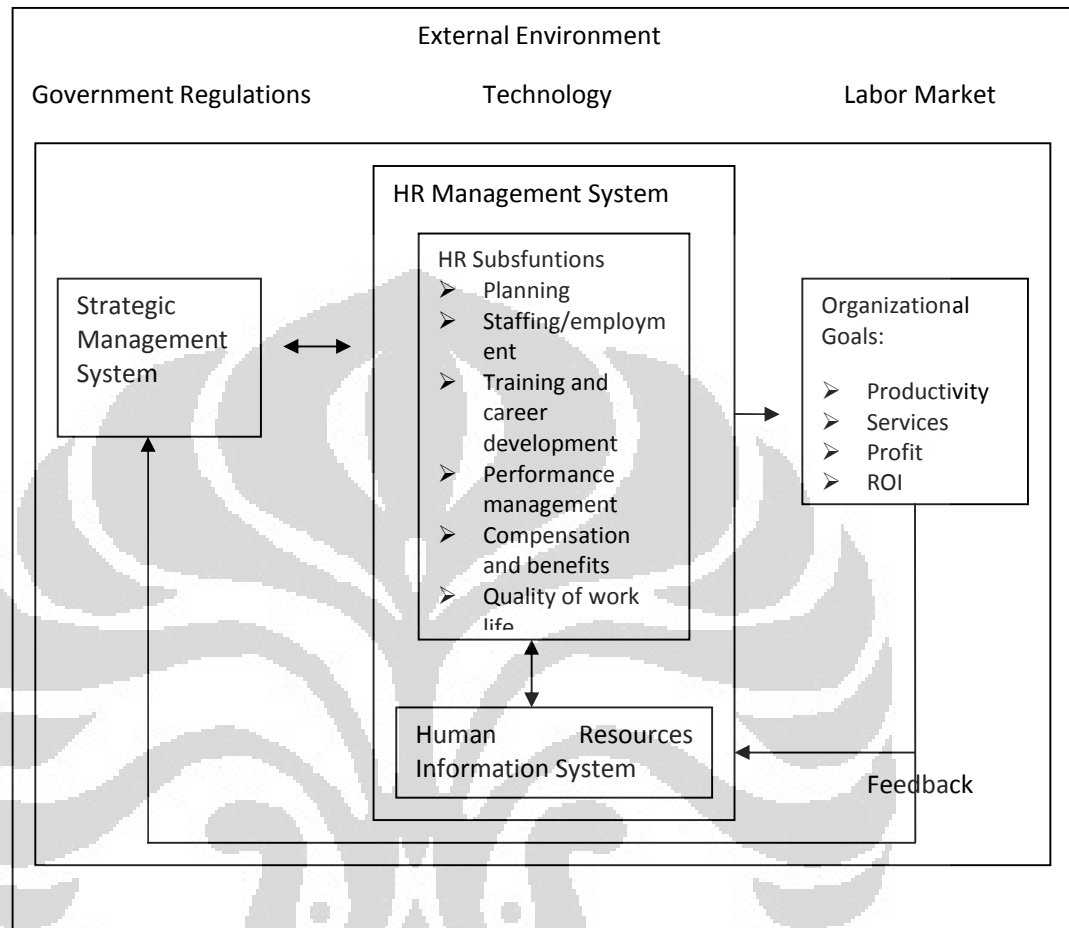


Sistem informasi kepegawaian memberikan wahana pengumpulan, peringkasan, dan penganalisisan data yang berhubungan erat dengan manajemen kepegawaian dan perencanaan kepegawaian. Kebutuhan informasi yang saling berkaitan sangatlah banyak. Sebagai contoh, penilaian suplai pegawai melibatkan penyimpanan catatan-catatan tentang para karyawan di seluruh organisasi. Aktivitas-aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen karier, kompensasi, dan hubungan karyawan juga menuntut informasi yang tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan-keputusan.

Sangat penting peranan data kepegawaian dalam rangka melaksanakan Pembinaan pegawai Negeri Sipil sehingga perlu adanya Pembentukan sistem pencatatan Kepegawaian dapat dilaksanakan dengan 2 (dua) cara yaitu (<http://www.megadata.co.id>, 2008):

1. Secara Manual : merupakan pelaksanaan kegiatan pencatatan, penyimpanan dan pengolahan dilaksanakan secara manual , dengan media Buku Induk, File / Tata Naskah perorangan yang disimpan dalam unit almari khusus.
2. Secara Elektronik : merupakan pelaksanaan kegiatan perekaman dan penyimpanan dalam Media Komputer

Berdasarkan keadaan di atas, dibangun suatu program aplikasi komputer yang dinamakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian disingkat SIMPEG. Program ini memungkinkan dalam menghimpun data tiap PNS, merekam perubahan yang terjadi, serta menyimpannya dalam satu himpunan data (disebut database). Dari database tersebut bisa dijadikan sumber data dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian maupun output yang dapat dijadikan informasi untuk membantu pembuatan kebijakan kepegawaian.



**Gambar 2.1 System Model of Organizational Functioning**

Sumber: *Human Resource Information System: Development and Application*, Kavanagh, Gueutal, Tannenbaum, 1990

Pada gambar diatas dijelaskan tentang sistem model fungsi organisasi yang saling berkaitan satu sama lain untuk pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu fungsi yang memegang peranan penting bagi kemajuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa Sub Fungsi, Sub fungsi tersebut mulai dari perencanaan, penempatan, pelatihan, kinerja, kompensasi dan kesejahteraan pegawai. Penggunaan sistem informasi manajemen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang disebut dengan Human Resources Information System (HRIS). Berikut ini akan dijelaskan tentang aplikasi HRIS yang dapat digunakan

untuk mendukung Subfungsi Manajemen Sumber Daya Manusia mulai dari perencanaan, penempatan, pelatihan, kinerja, kompensasi dan kesejahteraan pegawai.

### 2.2.1.1 *Planning*

Subfungsi pertama dari kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia adalah komponen penting dari efektifnya manajemen sumber daya manusia.

Terdapat dua aplikasi komputer yang bertujuan untuk mendukung proses kegiatan perencanaan sumber daya manusia, yaitu *work force profile review* dan *work force dynamics reporting and analysis* (Kavanagh, 1990:206). Kedua aplikasi ini didesain untuk menyajikan informasi tentang jumlah dan berbagai tipe pegawai yang sudah ada di organisasi.

- *Work Force Profile Review* (Pemeriksaan Riwayat dari Tenaga Kerja)

Aplikasi ini digunakan untuk menyediakan informasi tentang data pegawai yang telah ada dalam organisasi. Data yang disajikan dan digunakan dalam pemeriksaan riwayat tenaga kerja seperti Umur Pegawai, Level Gaji, Informasi Tugas, Fungsi, Divisi, Kinerja, Posisi, Promosi, *performance rating*, pengalaman, jam lembur, *promotability rating*, status kenegaraan. (Kavanagh, 1990:207). Aplikasi ini bertujuan untuk membantu menentukan kebutuhan akan suatu pegawai dalam sebuah organisasi, kinerja dan kemampuan pegawai. Beberapa contoh data dan fungsi data yang disajikan oleh aplikasi ini adalah menyajikan berapa orang pegawai yang umurnya kurang dari 30 tahun dalam satu satuan unit. Selain itu ada juga penyajian data tentang unit mana saja yang memiliki level pendidikan yang tinggi, dan lain-lain.

- *Work Force Dynamics Reporting and Analysis*

Aplikasi ini digunakan dalam alur perpindahan pegawai dalam beberapa periode pada suatu organisasi. Aplikasi ini dapat digunakan dalam laporan lebih ringkas yang dapat digunakan sebagai *Decision Support System* (Sistem Pengambilan Keputusan). Organisasi harus memiliki

riwayat perpindahan pegawai seperti promosi, perpindahan, pengunduran diri, pensiun yang dikelola dengan baik untuk perencanaan tenaga kerja. Hal ini sangat penting karena beberapa data digunakan dalam menganalisis kebutuhan suatu organisasi dalam fungsi, tipe pekerjaan, dan tanggal (waktu), hal ini akan menjadi kunci dalam hubungan dengan tiap perpindahan pegawai. Beberapa contoh laporan yang dihasilkan oleh penggunaan aplikasi ini berupa jumlah penerimaan pegawai dari tiap unit dan tipe pekerjaan, Jumlah perpindahan pegawai yang ada di tiap-tiap unit, Jumlah pegawai yang mengalami penurunan pangkat, Promosi dari tiap divisi, departemen dan kedudukan, Penilaian kinerja, Jumlah kedudukan *supervisory* dengan hierarki tiap jenjang divisi (untuk mengidentifikasi jangkauan promosi didalam divisi), Jumlah dari promosi dari posisi A ke posisi B dan Jumlah dari perubahan pegawai tiap unit.

#### 2.2.1.2 Staffing

Aplikasi ini meliputi identifikasi, penarikan, dan pemilihan calon pegawai. Aplikasi ini digunakan untuk mempermudah dalam melakukan perkiaraan dalam hal anggaran. Aplikasi komputer didesain dalam fungsi penempatan, aplikasi ini bisa memfasilitasi pemenuhan kebutuhan ini telah berkembang. Beberapa aplikasi yang mendukung dalam subfungsi ini yaitu *Applicant Tracking, EEO Reporting and Adverse Impact Analysis, Affirmative Action Analyses* (Kavanagh,1990:222-236)

- *Applicant Tracking* (Pelacakan Pelamar Pekerjaan)

Aplikasi ini dapat membantu beberapa aktifitas. Aplikasi ini dapat digunakan dalam mempersingkat komponen administrasi dalam mempekerjakan pegawai melalui penjadwalan, status pelamar, rekuisisi posisi, dengan mengirimkan laporan kepada pelamar. Aplikasi juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kandidat yang berpotensi dalam penerimaan pekerjaan. Dengan merekam identifikasi dari pelamar pekerjaan, setiap pelatihan yang akan dilakukan didasarkan pada rekaman

atau riwayat pelamar sehingga organisasi dapat menentukan pelamar interview yang paling kompeten bagi organisasi

- *EEO Reporting and Adverse Impact Analysis*

Aplikasi EEO digunakan untuk memelihara data demografi pegawai dan membantu menganalisis untuk mengevaluasi pelanggaran dokumen, membantu mengakses efektivitas dari suatu program. Aplikasi ini dapat membedakan pegawai berdasarkan jenis kelamin dan ethnic (suku). Jenis kelamin dibagi menjadi laki-laki dan perempuan. Sedangkan terdapat 5 kategori dalam suku, yaitu kulit putih, kulit hitam, Hispanic, Asianatau Pacific Islander, Amerikan atau Alaskan. Organisasi dapat menggunakan laporan EEO dan mengurangi pelanggaran yang terjadi yang dapat merugikan karyawan serta evaluasi dari tindakan yang dibutuhkan sebab setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk berkarier.

- *Affirmative Action Analyses (Analisis Tindakan)*

Aplikasi ini mengacu pada penempatan dan penerimaan untuk sebuah tim yang tidak terwakili pada angkatan kerja. Terdapat 3 komponen utama dalam aplikasi ini yaitu analisis Manfaat dari suatu perekrutan, membangun tujuan dan daftar menghilangkan hal-hal yang tidak memberikan manfaat dan merencanakan keputusan yang akan diambil manajer untuk mengurangi hal-hal yang tidak memberikan manfaat. Hal ini sangat dibutuhkan untuk melihat tingkatan-tingkatan (jenis spesifikasi keahlian) yang dibutuhkan dalam sebuah penempatan.

### **2.2.1.3 Training and Career Development Applications**

Pelatihan sering dilihat sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk mengatasi kekurangan dalam keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan pengembangan karir sering dilihat sebagai proses kenaikan keahlian (Kavanagh, 1990:237). Aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung *subfunction* ini yaitu:

- *Training Administration*

*Training Administration* dapat menyajikan data untuk mengetahui siapa saja pegawai yang membutuhkan pelatihan dan biaya yang dibutuhkan dalam proses *training* tersebut. Data yang dibutuhkan untuk aplikasi ini yaitu, identitas pegawai, pekerjaan sekarang, pekerjaan sebelumnya didalam organisasi, pengalaman dalam bekerja, pendidikan, gelar, magang, daftar pelatihan, lokasi pelatihan, biaya pelatihan, pengalaman dalam bidang pendidikan formal, keahlian yang diperoleh, pengsertifikatan, pendidikan yang pernah diperoleh secara lengkap dan evaluasi pelatihan. Laporan dari pelatihan ini sangat berguna untuk pegawai, departement, dan manajer dalam pengembangan sumber daya manusia.

- *Career Planing*

Terdapat dua alasan mengapa aplikasi *career planing* merupakan bagian yang penting bagi organisasi. Alasan pertama karena hasil data dapat digunakan sebagai dasar promosi atau perpindahan pegawai dalam unit internal organisasi. Alasan yang kedua dikarenakan pegawai dapat melihat dimana bagian keahlian yang harus dikembangkan lagi. Data yang dibutuhkan secara umum data yang dibutuhkan sama dengan kebutuhan data dalam *training application*. Aplikasi ini juga membutuhkan kemampuan, pengalaman, dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk setiap tingkat jabatan atau posisi dalam perusahaan. Laporan yang dihasilkan yaitu laporan individu untuk setiap pegawai.

- *Training Evaluation*

Aplikasi ini digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan juga termasuk instansi yang melakukan pelatihan. Data yang dibutuhkan sama seperti data dalam *training administration*. Dalam aplikasi ditampilkan data tambahan yang dijadikan ukuran dalam proses pelatihan seperti hasil dari ujian, evaluasi dari pelatih, perubahan kinerja setelah mendapatkan pelatihan, informasi dari orang mendapat pelatihan, seperti tingkat pendidikan. Informasi ini akan dijadikan pertimbangan dalam pelatihan

yang tepat untuk pegawai yang berbeda pengalaman kerja, kemampuan dan tingkat pendidikan. Laporan ini akan menghasilkan informasi perbandingan antara biaya dan keuntungan yang diperoleh berdasarkan evaluasi program yang dilakukan kepada pegawai.

#### 2.2.1.4 *Performance Management Applications*

Aplikasi ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang seharusnya dilakukan. Terdapat tiga aplikasi dalam *Performance Management Applications*, yaitu *Performance Appraisal*, *Time dan Attendance*, *Discipline and Grievance* (Kavanagh, 1990:276-289).

- *Performance Appraisal* (Penilaian Kinerja)

*Performance Appraisal* merupakan evaluasi kinerja pegawai dengan standard yang telah ditetapkan berdasarkan deskripsi kerja mereka. Informasi ini sangat penting dan data yang utama dari aplikasi ini adalah ukuran kinerja dari pegawai. Data ini dapat berupa jumlah dan kualitas dari produksi tiap unit, rekaman penjualan, hasil ujian, nilai dari supervisor, dan sebagainya.

- *Time and Attendance* (Waktu dan Kehadiran)

Aplikasi ini digunakan untuk memonitor kehadiran pegawai. Pengaturan kehadiran pegawai sangat penting karena berhubungan dengan sistem penggajian. Kebutuhan Data yang digunakan untuk aplikasi ini yaitu daftar kehadiran, data dari waktu kerja serta alasan ketidakhadiran, Modul demografis dari pegawai (jenis kelamin, usia, gelar, EEO code, unit kerja, jam kerja, tambahan waktu kerja) dan data pegawai lainnya tergantung ukuran organisasi dalam memberikan penilaian. Hasil dari laporan ini dibagi menjadi tiga kategori, yaitu laporan individual, laporan kerja unit, laporan analisis.

- *Discipline and Grievance* (Disiplin dan Keluhan)

Disiplin dan keluhan merupakan aplikasi yang menghasilkan laporan yang sama dengan kehadiran individual, unit, dan analisis. Disiplin,

keluhan, waktu dan kehadiran sering dikombinasikan menjadi satu aplikasi yang digunakan bersama yang dibagi menjadi data dan menghasilkan laporan yang serupa. Laporan catatan disiplin dari setiap individu diperoleh dari berbagai periode.

### **2.2.1.5 Compensation and Benefit Applications**

Mengatur kompensasi dan keuntungan menjadi hal yang sangat penting dalam setiap organisasi. Kompensasi menjadi alat dalam berkompetensi. Alat ini digunakan untuk menarik dan memelihara pegawai dalam kemampuan kerja, motivasi, dan mengubah kualitas dalam bekerja. Fungsi manajemen dalam kompensasi dan keuntungan juga merupakan alat yang diukur untuk mengukur keadilan bagi pekerja. (Kavanagh,1990:255). Aplikasi yang digunakan dalam mendukung Subfungsi ini yaitu:

- *Job evaluation pricing* (Evaluasi Beban Kerja)

Beberapa laporan dihasilkan dari data ini termasuk ringkasan dari evaluasi pekerjaan dan jenjang pembayaran, perbandingan dari tingkatan jabatan yang memberikan perbedaan dalam pemberian upah, identifikasi dari setiap pekerja dengan jenjang upah yang tidak termasuk dalam jenjang pembayaran (misalnya pemberian bonus) dan gambaran dari pekerjaan yang menunjukkan dari hasil pemeriksaan gaji. Aplikasi ini menyediakan data dan memberikan informasi yang akan digunakan para pengambil keputusan. Laporan ini memberikan informasi rank jobs yang didasarkan pada nilai yang ditentukan dari evaluasi pekerjaan serta memberikan informasi tentang alur dari pemeriksaan penggajian dan informasi pemberian gaji.

- *Compensation Management*

Kebutuhan data dalam aplikasi ini yaitu data tentang hubungan antara sistem daftar gaji, keuntungan dan laporan dasar dari pegawai. Data ini menyajikan jumlah total gaji, gaji pokok, bonus, pembayaran iuran atau asuransi, tipe pegawai, data terakhir tentang kenaikan, jam kerja,



potongan dan status pajak. Laporan yang disajikan dari aplikasi ini menunjukkan daftar gaji pegawai secara keseluruhan, mulai dari tingkatan kenaikan gaji, kenaikan pangkat. Selain itu juga membandingkan kompensasi individu terhadap rentang gaji dan menghubungkan terhadap penilaian kinerja. Hal pentingnya adalah manajer harus memiliki tipe informasi ini untuk mengefektifkan fungsi kompensasi.

- *The Annual Benefit Statement.*

Banyak perusahaan menawarkan pekerja berbagai macam manfaat seperti asuransi, gaji tambahan, pensiun, kompensasi pekerja, kemandirian sosial, dan tanggungan asuransi pengangguran. Aplikasi ini memberikan pegawai untuk melihat apa saja manfaat yang ditawarkan oleh manager untuk mereka. Kebutuhan Data untuk aplikasi ini yaitu, informasi dasar dari pegawai, Jenis asuransi, Jumlah jaminan asuransi, Pilihan kebijakan, Tanggal Pemberitahuan, Pengalaman Pegawai, Informasi pension, Persetujuan Penundaan pembayaran Upah, Informasi Keuntungan. Laporan yang dihasilkan yaitu laporan tahunan dari penggunaan manfaat bagi pegawai. Adanya aplikasi ini membuat pegawai dapat melihat status manfaat yang mereka perlukan.

- *COBRA Compliance*

COBRA merupakan aplikasi yang mencakup tentang pelayanan kesehatan untuk mantan karyawan. Aplikasi COBRA membutuhkan informasi dari laporan dasar pegawai seperti nama, alamat, nomor dan tipe tanggungan. Laporan yang dihasilkan dari aplikasi ini adalah syarat jaminan asuransi, pemberhentian melalui tidak pembayaran, batas waktu asuransi dan sebagainya.

#### **2.2.1.6 *Quality of Work Life***

*Quality of Work Life* merupakan istilah umum yang telah diciptakan untuk mengacu pada setiap program yang mengarah kedalam perbaikan kondisi kerja. Walaupun QWL sudah didefinisikan secara luas dalam subfunction, QWL

biasanya diidentifikasi dengan program berikut (1) Health and Safety, (2) Employee assistance, (3) *child care*, (4) quality circle, (5) Flextime and Job sharing, (6) A variety of joint union management program.

### 2.2.2 Informasi

Secara umum informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Informasi merupakan data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Penggunaan informasi pada lembaga pemerintah dapat menjadi sumber ide yang bagus yang dapat ditransplantasikan, demikian bagi suatu organisasi/lembaga pemerintah untuk digunakan sebagai modal dalam meningkatkan kinerja para pegawai (Edwards, 2001:38).

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata. Atau data adalah : representasi dunia nyata yang mewakili suatu objek seperti manusia (pegawai, mahasiswa, pelanggan), hewan, peristiwa, konsep, keadaan dll, yang direkam dalam bentuk angka, huruf, simbol, teks, gambar, bunyi atau kombinasinya.

Teknologi Informasi Komunikasi:

Teknologi Informasi dan Komunikasi mencakup dua aspek, yaitu Teknologi Informasi dan Teknologi Komunikasi. Teknologi Informasi, meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sedangkan Teknologi Komunikasi merupakan segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya (Hartoko, 2010:10). Haag dan Keen (1996) mendefinisikan teknologi informasi sebagai alat

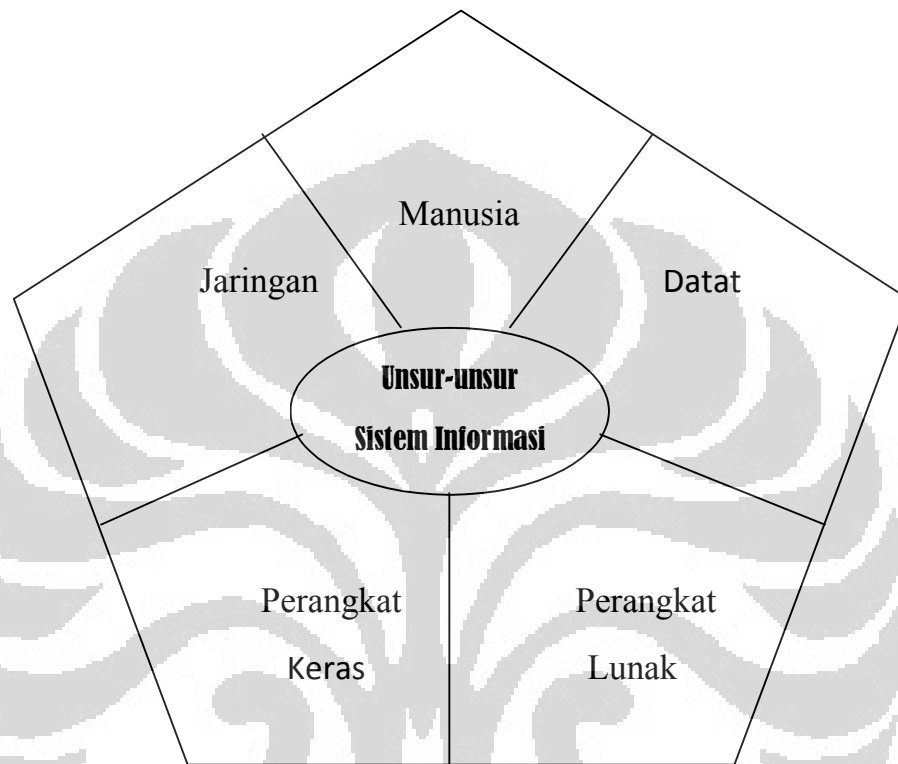
bantu yang membantu pekerjaan dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi (Kohang, 2008:161).

Perkembangan infrastruktur, SDM dan konten di dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi telah dimulai sejak abad 19 dan mengalami akselerasi yang cukup tinggi pada awal abad 20, yaitu pada tahun 1999 hingga saat ini.

### **2.2.3 Sistem Informasi**

Sistem informasi terdiri dari dua kata, yaitu sistem dan informasi. Kedua kata tersebut memiliki definisi masing-masing. Sistem menurut Robert G. Murdick (1984:87) mendefinisikan sistem adalah satu kumpulan dari beberapa bagian atau unsur yang bergabung untuk suatu tujuan bersama. Bukan hanya Murdick saja yang mendefinisikan tentang sistem, terdapat beberapa ahli yang menyebutkan apa yang dimaksud dengan sistem. James A. O'Brien mengatakan sistem adalah (i) sekelompok unsur yang saling berkaitan atau berhubungan untuk membentuk suatu kesatuan yang utuh; (ii) sekelompok unsure yang saling bekerja sama untuk menuju pada tujuan bersama dengan menerima masukan dan menghasilkan keluaran dalam sebuah perubahan yang dikoordinasikan; (iii) suatu penyusunan metode atau cara, tata cara, atau teknik yang dusatukan melalui hubungan yang diatur untuk membentuk kesatuan yang utuh; (iv) sekumpulan orang, mesin, atau metode yang diperlukan untuk mencapai susunan fungsi yang khusus.

Dalam sistem informasi, terdapat 5 unsur yang berperan penting dalam pelaksanaan sistem informasi, yaitu seperti yang terlihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.2 Unsur-unsur dalam Sistem Informasi**

Sumber: James A. O'Brien, *Management Information Systems: Managing Information Technology in the Business Enterprise*, [New Jersey: Mc Graw-Hill Irwin, 2004]

James A. O'Brien menyatakan bahwa sistem informasi dapat merupakan kombinasi teratur apa pun dari orang-orang, *hardware*, *software*, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi.

#### 1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Istilah perangkat keras (*hardware*) merujuk kepada perkakas mesin. Karena itu perangkat keras terdiri dari komputer itu sendiri yang terkadang disebut sebagai *central processing unit* (CPU) beserta semua perangkat

pendukungnya. Perangkat pendukung yang dimaksud adalah perkakas penyimpanan (memori), dan perkakas komunikasi.

## 2. Perangkat Lunak (*Software*)

Istilah perangkat lunak merujuk pada program-program komputer beserta petunjuk-petunjuk manual pendukungnya. Yang disebut program komputer adalah instruksi yang dapat dibaca oleh mesin yang memerintahkan bagian-bagian dari perangkat keras SIM berbasis komputer untuk berfungsi sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat dari data yang tersedia.

## 3. Sumber Daya Data

Data adalah fakta-fakta yang dapat menjadi informasi yang bermanfaat. Data inilah yang akan dipilah, dimodifikasi, atau diperbaharui oleh program-program supaya dapat menjadi informasi tersebut. Sebagaimana halnya program-program komputer, data biasanya disimpan dalam bentuk yang dapat dibaca oleh mesin sehingga setiap saat komputer dapat mengolahnya. Sumber daya data sistem informasi umumnya diatur, disimpan, dan diakses oleh berbagai teknologi pengelolaan sumber daya data ke dalam :

- a. Database yang menyimpan data yang telah diproses dan diatur.
- b. Dasar pengetahuan yang menyimpan pengetahuan dalam berbagai bentuknya, seperti fakta, peraturan, dan contoh kasus mengenai praktik bisnis yang berhasil baik.

## 4. Sumber Daya Jaringan

Jaringan telekomunikasi seperti *internet*, *intranet*, dan *ekstranet* telah berperan penting untuk keberhasilan operasi dari seluruh jenis organisasi dan sistem informasi yang berbasis komputer. Konsep sumber daya jaringan menekankan bahwa jaringan komunikasi merupakan bagian sumber yang mendasar dari seluruh sistem informasi. Sumber daya jaringan termasuk perantara komunikasi seperti kabel pasangan, sistem

gelombang mikro, dan sistem satelit komunikasi. Selain perantara komunikasi yang termasuk dalam sumber daya jaringan adalah pendukung jaringan yang dapat berupa modem atau penjelajah (*browser*) internet. Selanjutnya jaringan komputer ini dapat dibedakan berdasarkan luas wilayah atau letak geografisnya:

- *Local Area Network (LAN)*, menggambarkan suatu jaringan yang menjangkau area yang terbatas. Misalnya satu kantor, satu gedung, dimana komputer yang mempunyai jaringan fisik berdekatan dengan yang lainnya.
- *Metropolitan Area Network*, merupakan jaringan dengan area lebih luas dari LAN.
- *Wide Area Network*, jaringan yang jangkauan are geografik paling luas, bisa antar pulau, negara, benua, bahkan bisa ke luar angkasa.

#### 5. Sumber Daya Manusia

Sistem informasi yang berbasis komputer harus memperhatikan unsur manusia supaya sistem yang diciptakan bermanfaat. Hendaknya harus diingat bahwa manusia merupakan penentu dari keberhasilan suatu Sistem informasi dan manusialah yang akan memanfaatkan informasi yang dihasilkan oleh Sistem informasi tersebut. Sumber manusia yang termasuk adalah pemakai akhir dan ahli informasi. Pemakai akhir adalah orang-orang yang menggunakan sistem informasi atau informasi yang dihasilkan. Ahli sistem informasi adalah orang-orang yang mengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi. Singkatnya, analis sistem informasi merancang sistem informasi berdasarkan persyaratan informasi dari pemakai akhir, pemrogram menyiapkan program komputer berdasarkan perincian dari analis sistem dan pelaksana komputer mengoperasikan sistem operasi yang besar/ kecil.

Kelima komponen tersebut saling berinteraksi satu sama lain. Komponen sistem informasi tersebut dikembangkan dengan mempertimbangkan

perkembangan yang cukup baru yakni, informasi informal yang dalam banyak aplikasi dan teorisasi belum banyak disinggung.

Sistem sebagai suatu gugus komponen yang dirancang untuk menyelaraskan suatu tujuan tertentu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Suatu sistem merupakan totalitas yang kompleks dan terorganisasi, suatu perpaduan hal-hal atau bagian-bagian yang membentuk suatu totalitas yang kompleks dan terorganisasi secara utuh. Sebuah sistem terdiri atas bagian-bagian yang saling berhubungan dan beroperasi secara bersamaan untuk merealisasikan formulasi tujuan yang telah ditetapkan. Jelaslah bahwa sebuah sistem bukanlah seperangkat unsur yang tersusun secara tak beraturan melainkan terdiri atas unsur-unsur yang dapat saling berkaitan untuk tujuan atau sasaran tertentu.

Informasi adalah segala sesuatu keterangan yang bermanfaat untuk para pengambil keputusan/ manajer dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Gaol, 2008:7). Menurut Kenneth C. Laudon (2004) *information is data that have been shaped into a form that is meaningful and useful to human being*. Definisi ini mengandung pengertian sebagai berikut: informasi adalah data sebuah formulir bentuk yang bermanfaat dan dapat digunakan manusia.

Selanjutnya Robert G. Murdick (1987:41) mengatakan informasi terdiri atas data yang telah didapatkan, diolah/ diproses, atau sebaliknya yang digunakan untuk tujuan penjelasan/ penerangan, uraian, atau sebagai sebuah dasar untuk pembuatan ramalan atau pembuatan keputusan. Berdasarkan definisi sistem dan informasi maka sistem informasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Terdapat lima tugas dan fungsi yang dijalankan sistem informasi, yaitu (Wilkinson, 1995):

### 1. Pengumpulan data

Tahap ini biasanya terdiri dari beberapa langkah, dapat berupa perolehan data, pencatatan dalam formulir, pembahasan formulir, dan pengelompokan formulir sesuai dengan kategori yang telah ditentukan.

### 2. Pemrosesan data

Pada tahap ini data yang telah terkumpul sesuai dengan kategorinya kemudian dipindahkan ke dalam sistem yang tersedia untuk pemrosesan data/formulir, sehingga menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan bagi pihak manajemen.

### 3. Manajemen data

Tugas pada tahap ini mencakup tiga langkah pokok, yaitu penyimpanan data, pemutakhiran data, dan pemanggilan data untuk diproses sesuai kebutuhan.

### 4. Pengendalian dan pengamanan data

Salah satu tugas dari sistem informasi adalah untuk melindungi dan menjamin keamanan dan keakuratan data dari mulai pengumpulan data sampai dengan pemrosesan data.

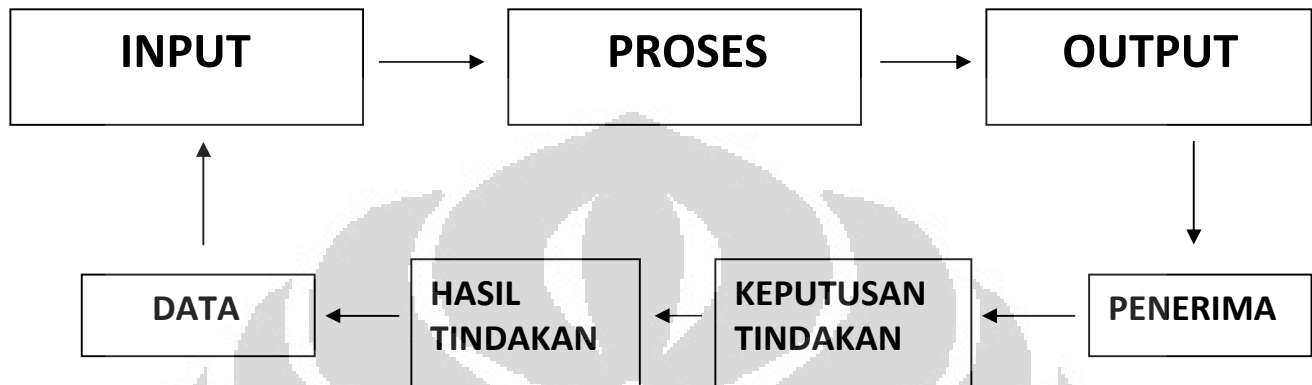
### 5. Pengadaan dan pemberian informasi

Tugas paling akhir dalam sistem informasi adalah penyampaian informasi kepada semua pihak sebagai pengguna informasi yang dapat dilakukan dalam beberapa langkah, yaitu berupa menyiapkan penyajian data/informasi yang telah diproses ke dalam bentuk laporan dan mendistribusikan laporan dimaksud kepada pihak pengguna.

Selain mendukung pembuatan keputusan, koordinasi dan pengawasan, sistem informasi dapat membantu manajer dalam menganalisis masalah, membuat masalah-masalah kompleks dan menciptakan produk-produk baru. Sistem informasi ini terdiri dari informasi tentang orang, tempat dan sesuatu dalam



organisasi atau lingkungan yang melingkupinya. Tiga aktivitas yang terjadi pada sistem informasi adalah *input*, *processing*, *output*.



**Gambar 2.3 Siklus Informasi**

Sumber: Diolah oleh peneliti

Sistem informasi berdasarkan gambar di atas meliputi *kegiatan input*, *processing*, dan *output*. *Input* adalah sekumpulan data mentah dalam organisasi maupun luar organisasi untuk diproses dalam suatu sistem informasi. *Processing* adalah koversi/ pemindahan, manipulasi dan analisis input mentah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi manusia. *Output* adalah distribusi informasi yang sudah diproses ke anggota organisasi dimana *output* tersebut akan digunakan. Informasi dalam hal ini juga membutuhkan umpan balik (*feedback*) yakni *output* yang dikembalikan ke anggota organisasi yang berkepentingan untuk membantu mengevaluasi atau memperbaiki *input*.

#### 2.2.4 Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah sebuah sistem informasi yang selain melakukan pengolahan transaksi yang sangat berguna untuk kepentingan organisasi, juga banyak memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dalam pengambilan keputusan. Menurut Gordon B. Davis (1990) Sistem informasi manajemen adalah sebuah kesatuan, sistem mesin pengguna yang terintegrasi dalam memberikan informasi untuk mendukung operasi, manajemen, dan fungsi pembuatan keputusan dalam suatu organisasi.

Sistem yang dimaksud adalah sistem yang menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, prosedur manual, Model yang digunakan untuk menganalisis, merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan serta sebuah basis data.

Raymond McLeod Jr (1995:383) mengemukakan bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah sistem yang sudah terkomputerisasi (sudah menggunakan komputer) yang membuat informasi berguna untuk pemakainya dengan keperluan yang sama.

Menurut Moekijat (1991:69), SIM adalah segala sesuatu yang menyangkut perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan alat teknologi informasi untuk membantu manusia dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya yang berhubungan dengan pengolahan dan pengelolaan informasi yang dalam implementasinya senantiasa berhubungan dengan tiga sumber daya organisasi yaitu informasi, teknologi informasi dan manusia.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- SIM adalah menyeluruh. SIM merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. SIM merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem dan tiap sub sistem ini memiliki fungsi masing-masing tetapi saling terkait antara sub sistem.
- SIM adalah terkoordinasi. SIM merupakan suatu kesatuan yang memiliki tahapan yang terkoordinasi dalam pengoperasiannya
- SIM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Agar Sistem Informasi Manajemen dalam suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif, maka perlu diperhatikan tentang beberapa unsur penting berikut:

- Data yang dibutuhkan
- Kapan data dibutuhkan
- Siapa yang membutuhkan dimana dibutuhkan
- Dalam bentuk apa data dibutuhkan

- Prioritas yang diberikan dari bermacam data
- Prosedur/mekanisme yang digunakan untuk memproses data
- Bagaimana pengaturan umpan balik
- Mekanisme evaluasi yang digunakan

Tujuan utama sistem informasi manajemen ialah membantu proses manajemen pada suatu organisasi. Manajemen meliputi seluruh hierarki kepengurusan dalam suatu organisasi, dimulai dari hierarki manajemen puncak yang bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi secara keseluruhan hingga pada hierarki manajemen bawah yang hanya bertanggungjawab atas operasi sehari-hari dari departemen tertentu saja. James A. O'Brien (1999) dapat membantu, terutama pemakai akhir, dalam memahami arti sistem informasi dalam suatu organisasi

Ada beberapa hal yang perlu dicatat dalam perkembangan konsep sistem manajemen dalam lingkup administrasi negara. Pertama, terdapat begitu maraknya buku-buku sistem informasi manajemen yang mengakar sekaligus teraplikasi dalam bidang ekonomi yang telah lama dianggap menjadi bagian yang menyatu dalam pengajaran dan aplikasi pada administrasi negara khususnya pada penerapan model organisasi publik. Perbedaan struktur dan manajemen pada sektor publik dan swasta menghendaki penerapan *framework* sistem informasi yang berbeda.

Kedua, pengertian sistem informasi manajemen dalam penulisan ini akan digunakan dalam konteks, baik sistem, informasi, dan manajemen. Sehingga tidak dapat dikatakan bahwa seperangkat komputer itu adalah merupakan satu hal yang dapat dikatakan sebagai konsep sistem informasi manajemen sebagaimana yang terdapat dalam beberapa majalah, harian, atau iklan-iklan, atau bahkan dalam beberapa pidato dari pejabat pemerintah dalam kaitannya dengan perkembangan teknologi yang dikacaukan dengan konsep sistem informasi manajemen secara menyeluruh. Perkembangan teknologi komputer hanyalah salah satu instrumen untuk mengolah data dalam sistem informasi manajemen, dan hal itu baru

merupakan konsep sistem informasi manajemen kalau dikaitkan dengan proses pembuatan keputusan dalam organisasi (publik).

Ketiga, sistem informasi manajemen sebagai proses. Sebagai proses, sistem informasi manajemen sebenarnya terdiri dari beberapa subsistem, antara lain: *users*, yang meliputi pimpinan tingkat atas, menengah dan operasional. Subsistem yang lain yakni analis sistem informasi manajemen (termasuk di dalamnya adalah *programmer*). Sebagai proses setiap pembahasan konsep sistem informasi manajemen menghendaki proses manajemen data, yang meliputi proses pengolahan data baik itu menggunakan cara manual ataupun menggunakan komputer yang dalam banyak hal efektivitas dan kompleksitasnya sangat tergantung dari perkembangan teknologi baik *hardware* maupun *software*-nya. Dan proses selanjutnya yang cukup menentukan adalah proses analisis informasi dari analisis sistem serta proses pembuatan keputusan itu sendiri yang mencakup dimensi manajemen dalam organisasi, baik segi kepemimpinan, komunikasi maupun kompleksitas struktur organisasi.

Permasalahan yang muncul pada tahap proses ini antara lain:

1. Terdapatnya perbedaan persepsi antara *users* dengan analis sistem mengenai kebutuhan informasi dalam rangka pembuatan keputusan.
2. Terhambatnya komunikasi antara *users* dengan analis sistem yang disebabkan permasalahan *power*, baik karena faktor teknologi maupun faktor birokrasi.

Kemajuan dan kecanggihan teknologi pada era komunikasi ini membawa konsekuensi dilakukannya proses pengolahan data secara cepat dan efisien dengan kemungkinan menampilkan *output* informasi yang sangat bervariasi. Pada saat tertentu, dominasi teknologi ini menjadi faktor yang sangat merisaukan bagi *user*, khususnya manajer tingkat atas dalam kaitannya dengan kemampuan penentu kelangsungan hidup organisasi melalui instrumen sistem dan prosedur. Apabila hal ini terjadi, maka manajer justru dapat bersikap antipati terhadap peranan analis sistem. Akibat lebih lanjut adalah terancamnya pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

### 2.2.5 Implementasi Kebijakan

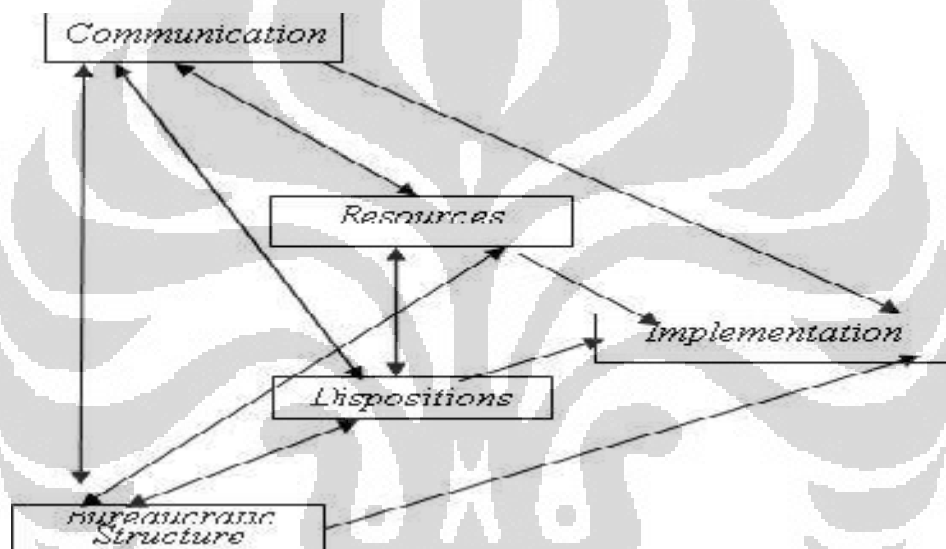
Implementasi kebijakan merupakan proses atau tahapan yang penting dalam sebuah siklus kebijakan. Bagaimanapun, sebuah kebijakan yang telah dihasilkan apabila tidak dilaksanakan maka akan sia-sia atau tidak dapat mengatasi suatu permasalahan.

Crabbé and Leroy (2008:15) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan sebuah proses di mana berbagai keputusan perlu untuk terus-menerus dibuat, dan seluruh kekuasaan, penerimaan, informasi, kapasitas dan elemen lain memainkan sebuah peranan yang penting. Sementara itu O'Toole (2000) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai apa yang berkembang antara pembentukan sebuah maksud yang jelas pada bagian pemerintah untuk melakukan sesuatu, atau untuk berhenti melakukan sesuatu, dan dampak akhir dalam serangkaian tindakan (Bowman, 2003: 209).

Implementasi kebijakan menurut Lester and Stewart (1996:97-98) dapat dilihat dari proses, *output*, dan *outcomes*. Dalam hal proses, implementasi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang diarahkan agar peraturan yang ada dapat menghasilkan suatu efek. Dalam hal *output*, implementasi dapat dipahami sebagai sejauh mana tujuan suatu program didukung, seperti tingkatan pengeluaran yang dikomitmenkan untuk sebuah program atau jumlah pelanggaran yang diterbitkan agar ada kepatuhan terhadap petunjuk pelaksanaan suatu program. Dalam hal *outcomes*, dapat dipahami bahwa hasil implementasi menyiratkan bahwa telah ada beberapa perubahan yang terukur pada masalah yang lebih besar yang telah ditangani oleh program tersebut, hukum publik, atau keputusan pengadilan.

Van Meter dan Horn mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya (Winarno, 2007: 146).

Di dalam siklus perencanaan, implementasi dan evaluasi, implementasi adalah fase pelaksanaan. Sumber daya manusia dan keuangan harus dialokasikan dengan baik, struktur organisasional dan sistem harus bekerja sesuai dengan fungsinya dan kebijakan internal serta prosedur harus dikembangkan (Denhart, 1999: 260). Menurut Edward III terdapat 4 (empat) faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu (Winarno, 2002:126-150):



**Gambar 2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan**

Sumber: "Winarno. 2002. Kebijakan Publik: Teori dan Proses"

#### 1. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementor mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya

untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

## 2. Sumber daya

Sumber-sumber dalam implementasi kebijakan memegang peranan penting, karena implementasi kebijakan tidak akan efektif bilamana sumber-sumber pendukungnya tidak tersedia. Yang termasuk sumber-sumber dimaksud adalah :

- a. Staf yang relatif cukup jumlahnya dan mempunyai keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan kebijakan.
- b. Kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan sesuai yang diharapkan
- c. Fasilitas pendukung implementasi (dana dan sarana prasaran)

## 3. Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah. Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ;

- a. Kesadaran pelaksana
- b. Petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan
- c. Intensitas dari respon tersebut

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain.

#### 4. Struktur Birokrasi

Suatu kebijakan seringkali melibatkan beberapa lembaga atau organisasi dalam proses implementasinya, sehingga diperlukan koordinasi yang efektif antar lembaga-lembaga terkait dalam mendukung keberhasilan implementasi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: ”*Standard Operational Procedure (SOP)* dan fragmentasi”. SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Namun demikian, di samping menghambat implementasi kebijakan SOP juga mempunyai manfaat. Organisasi-organisasi dengan prosedur-prosedur perencanaan yang luwes dan kontrol yang besar atas program yang bersifat fleksibel mungkin lebih dapat menyesuaikan tanggung jawab yang baru daripada birokrasi-birokrasi tanpa mempunyai ciri-ciri seperti ini. Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan adalah fragmentasi. Edward III menjelaskan bahwa ”fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi.



## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan positivis. Penelitian ini memberikan perhatian utama pada Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Kriteria kualitas penelitian positivis antara lain terlihat dari segi metodologi yang mencakup reliabilitas, validitas, dan objektivitas. Reliabilitas adalah pemakaian istilah untuk menunjukkan konsistensi dari data yang dikumpulkan terhadap data yang diperoleh dari sumber lain, serta sejalan dengan apa yang sudah diketahui orang. Validitas yang dimaksud merupakan suatu keyakinan bahwa analisis dan data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan apa yang terjadi di tempat penelitian. Objektivitas merupakan suatu pengukuran yang bebas dari penilaian subjektif. Terkait dengan objektivitas, Neuman (2006:86) mengatakan bahwa pada penelitian dengan paradigma positivis, peneliti harus obyektif dan netral dalam mengukur aspek kehidupan sosial, memeriksa bukti, dan memperhatikan penelitian lainnya. Penelitian ini menggunakan pola deduktif menunjukkan bahwa pemikiran yang dikembangkan didalam penelitian didasarkan pada pola umum atau universal untuk kemudian mengarah pada pola yang lebih sempit atau spesifik (Prasetyo, 2006). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pola deduktif, yaitu dari umum ke khusus, berangkat dari teori tentang Sistem Informasi Manajemen yang mengarah menjadi lebih khusus lagi yaitu Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

### 3.2 Jenis Penelitian

- Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif. Penelitian yang bersifat deskriptif, memberi gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala, dan kelompok tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini berusaha untuk menggambarkan secara rinci mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan juga akan menggambarkan permasalahan atau hambatan yang dihadapi dalam implementasi sistem informasi manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tersebut.

- Manfaat Penelitian

Penelitian murni menjelaskan pengetahuan yang amat mendasar mengenai dunia sosial. Penelitian murni lebih banyak ditujukan bagi pemenuhan keinginan atau kebutuhan peneliti, sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk menentukan permasalahan apa yang akan diteliti. Penelitian dasar dikerjakan tanpa memikirkan ujung praktis atau titik terapan (Nazir, 1999: 26) Fokus penelitian ada pada logika dan rancangan penelitian yang dibuat oleh peneliti sendiri (Prasetyo, 2006:38). Penelitian ini berdasarkan manfaatnya termasuk ke dalam penelitian murni. Hal ini dikarenakan penelitian dilakukan untuk memenuhi keinginan peneliti untuk mengetahui proses implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan permasalahan/kendala yang terjadi dalam pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Terkait dengan penelitian, manfaat dari penelitian yang akan dilakukan yaitu diharapkan permasalahan/kendala yang ditemukan pada pengelolaan sistem informasi manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat diperbaiki agar pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

(SIMPEG) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dilakukan dengan lebih baik dan benar.

- Dimensi Waktu

Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional*, karena penelitian ini hanya dilakukan dalam satu waktu. Walaupun penelitian dilakukan dalam satu waktu tertentu tentu tidak dibatasi pada hitungan minggu, hitungan bulan, atau hitungan tahun saja akan tetapi sampai penelitian itu selesai. Jadi ketika peneliti merasa ada data-data yang tidak lengkap maka peneliti dapat kembali ke lapangan untuk melengkapi data (Prasetyo, 2006:45).

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian sosial terdapat berbagai teknik pengumpulan data atau informasi penelitian. Dari keberagaman teknik pengumpulan data, terdapat kesamaan yaitu untuk mendapatkan atau mengumpulkan data atau informasi yang dapat menjelaskan dan/atau menjawab permasalahan penelitian yang bersangkutan secara objektif.

Untuk mendapatkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian, peneliti menggunakan dua macam teknik pengumpulan data, yaitu:

#### a. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk mendapatkan data-data primer mengenai implementasi Sistem Informasi Kepegawaian. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan beberapa informan yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan penelitian. Wawancara adalah tanya-jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan atau pendapatnya tentang suatu hal atau masalah. Wawancara pada prinsipnya bertujuan memungkinkan peneliti untuk masuk ke dalam perspektif orang lain. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti yang bertindak sebagai pewawancara akan menyediakan kerangka kerja yang dapat membuat orang yang diwawancarai merasa nyaman, tepat, dan

jujur terhadap pertanyaan terbuka. Responden biasanya terdiri atas mereka yang terpilih saja, yaitu yang memiliki pengetahuan dan mendalami situasi, dan mereka lebih mengetahui informasi yang diperlukan.

#### b. Studi Kepustakaan

Dalam memperoleh data sekunder maka peneliti menggunakan studi kepustakaan dalam mengumpulkan data. Data sekunder merupakan data yang telah diolah dan disajikan oleh pihak lain yang berhubungan dengan penelitian dapat digunakan untuk mendukung data primer. Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber kepustakaan yang ada seperti buku, jurnal, internet, artikel, dokumen-dokumen instansi dan sumber-sumber tertulis lainnya

### 3.4 Narasumber/Informan

Meurut Moleong (2003:90), informan adalah orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, maka informan ialah orang yang mengetahui materi atau masalah yang dicakup dalam penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan teknik wawancara dalam mendapatkan informasi dan data. Berdasarkan hal tersebut maka akan dilakukan wawancara terhadap beberapa narasumber yang memiliki pengetahuan dalam pengelolaan dan pelaksanaan SIMPEG di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, narasumber tersebut antara lain:

1. **Operator data pegawai (Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai).** Narasumber tersebut dipilih karena operator data pegawai yang mengelola secara langsung SIMPEG di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
2. **Kepala Subbagian Perencanaan dan Pengadaan Pegawai.** Narasumber tersebut dipilih karena narasumber memiliki tugas untuk menyusun perencanaan dan pengadaan pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

3. **Kepala Bagian Pengembangan Pegawai.** Narasumber tersebut dipilih karena narasumber memiliki tugas untuk menentukan dan melaksanakan penyiapan analisis kompetensi, penilaian kinerja, dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
4. **Bagian Penempatan dan Mutasi Pegawai.** Narasumber tersebut dipilih karena narasumber memiliki tugas untuk menentukan dan melaksanakan pengelolaan penempatan dan mutasi pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
5. **Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai.** Narasumber tersebut dipilih karena memiliki tugas untuk menentukan dan melaksanakan perencanaan kesejahteraan pegawai, penegakan disiplin pegawai, dan administrasi jabatan fungsional di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
6. **Konsultan SIMPEG BKKBN.** Narasumber dipilih karena memiliki tugas dan berkaitan langsung dalam mendesain dan merencanakan pembuatan SIMPEG di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
7. **Pakar atau Akademisi (Kepala Lab e-Government) Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia.** Narasumber ini dipilih untuk mendapatkan pandangan tentang SIMPEG secara umum dan SIMPEG di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

### 3.5 Penentuan Lokasi Penelitian

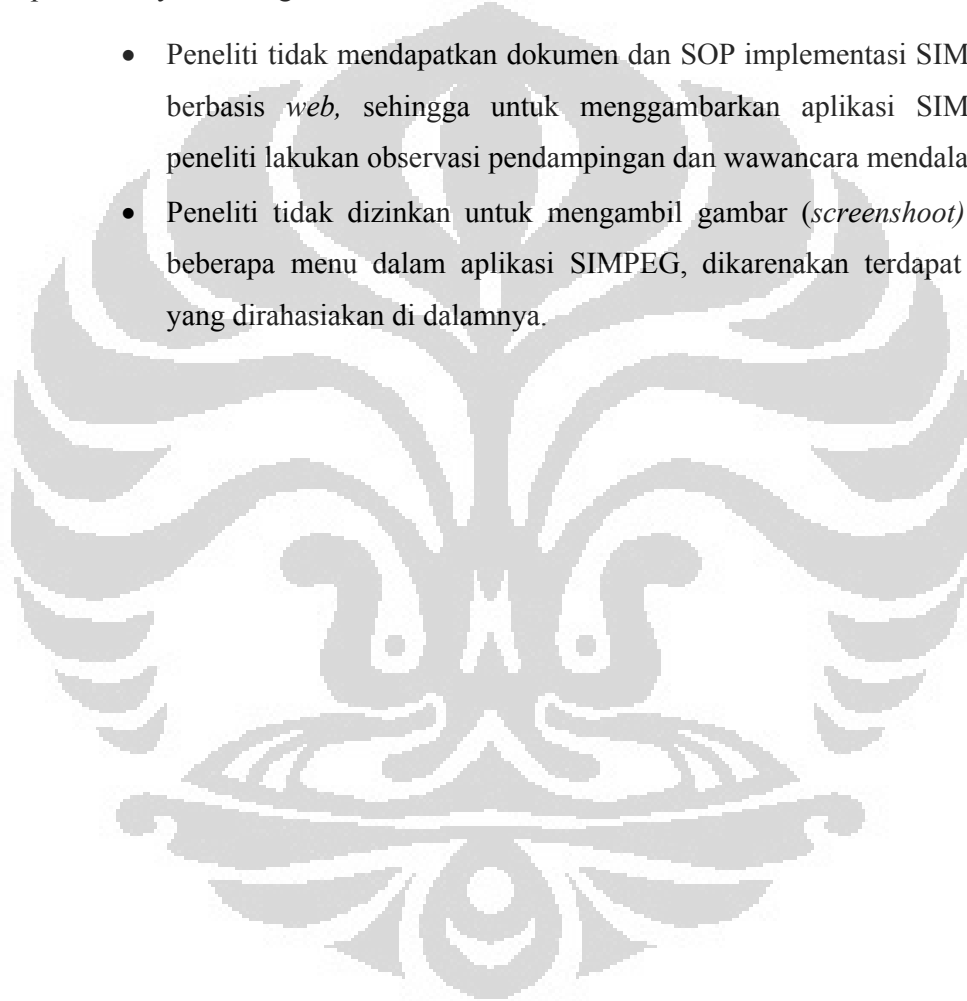
Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Lokasi ini dipilih karena ketika peneliti melakukan observasi, peneliti menemukan beberapa permasalahan/kendala dalam implementasi SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, sehingga peneliti tertarik untuk

mengetahui lebih dalam implementasi dan permasalahan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

### 3.6 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengalami beberap keterbatasan penelitian yaitu sebagai berikut:

- Peneliti tidak mendapatkan dokumen dan SOP implementasi SIMPEG berbasis *web*, sehingga untuk menggambarkan aplikasi SIMPEG peneliti lakukan observasi pendampingan dan wawancara mendalam.
- Peneliti tidak diizinkan untuk mengambil gambar (*screenshot*) dari beberapa menu dalam aplikasi SIMPEG, dikarenakan terdapat data yang dirahasiakan di dalamnya.



## **BAB 4**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **4.1 Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)**

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan. BKKBN ini dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1970 tentang pembentukan badan untuk mengelola program KB.

#### **Visi**

*Membentuk keluarga Indonesia yang berkualitas pada tahun 2015*

#### **Misi**

*Membangun setiap keluarga Indonesia untuk memiliki anak ideal, sehat, berpendidikan, sejahtera, berketahanan dan terpenuhi hak-hak reproduksinya melalui pengembangan kebijakan, penyediaan layanan promosi, fasilitasi, perlindungan, informasi kependudukan dan keluarga, serta penguatan kelembagaan dan jejaring KB*

Secara organisasi, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
- b. Menjalankan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi terhadap usaha-usaha pelaksanaan program keluarga berencana nasional yang dilakukan oleh unit-unit pelaksana. Mengajukan saran-saran kepada pemerintah mengenai pokok kebijaksanaan dan masalah-masalah penyelenggaraan program Keluarga Berencana Nasional.
- c. Menyusun Pedoman Pelaksanaan Keluarga Berencana atas dasar pokok-pokok kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Pemerintah.

- d. Mengadakan kerja sama antara Indonesia dengan negara-negara asing maupun badan-badan internasional dalam bidang keluarga berencana selaras dengan kepentingan Indonesia dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- e. Mengatur penampungan dan mengawasi penggunaan segala jenis bantuan yang berasal dari dalam negeri maupun yang berasal dari luar negeri sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah

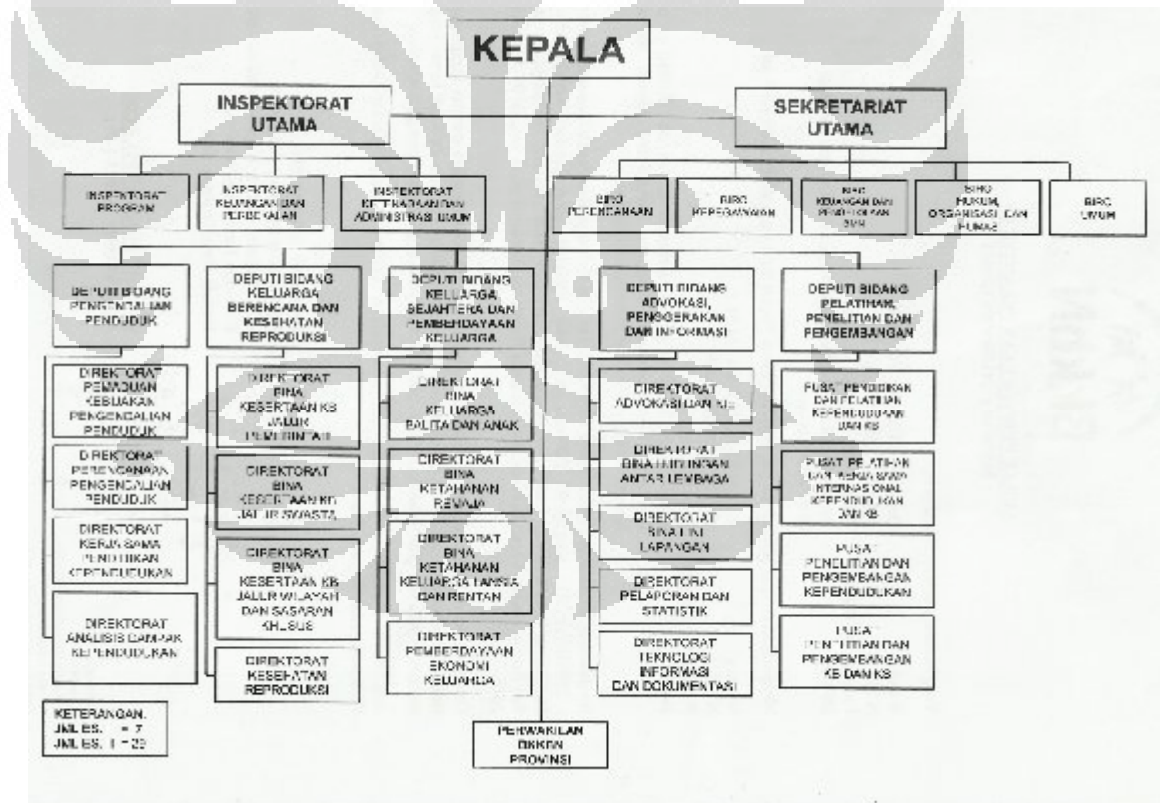
Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan nasional di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- b. Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- c. Pelaksanaan advokasi dan koordinasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- d. Penyelenggaraan komunikasi, informasi, dan edukasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- e. Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- f. Pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
- g. Penyelenggaraan pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- h. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas administrasi umum di lingkungan BKKBN;
- i. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKKBN;
- j. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKKBN; dan
- k. Penyampaian laporan, saran, dan pertimbangan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.



Secara umum Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) ini terdiri atas:

- a. Kepala BKKBN
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Pengendalian Penduduk;
- d. Deputi Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi;
- e. Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga;
- f. Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi;
- g. Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan;
- h. Inspektorat Utama, dan
- i. Perwakilan BKKBN Provinsi.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKKBN**

Sumber: [www.bkkbn.go.id](http://www.bkkbn.go.id)

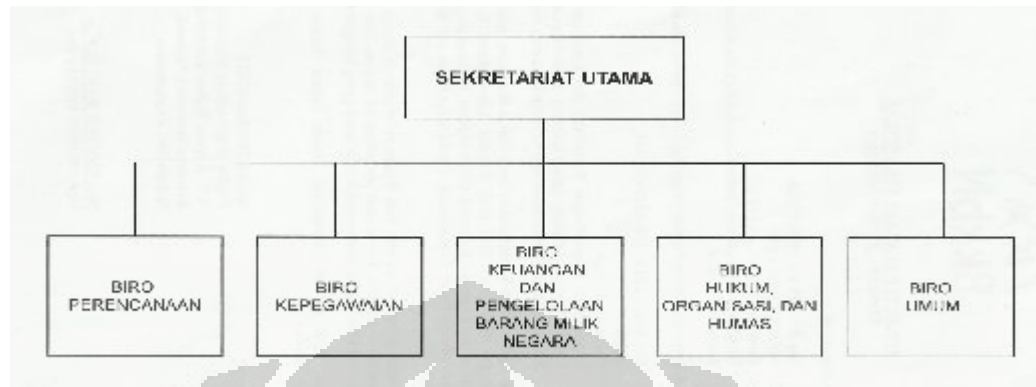
## 4.2 Sekretariat Utama

Sekretariat Utama adalah unsur pembantu pemimpin yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN. Sekretariat Utama dipimpin oleh Sekretaris Utama. Sekretariat Utama ini mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKKBN. Dalam melaksanakan tugas tersebut Sekretariat Utama ini menyelenggarakan fungsi:

- a. Koordinasi kegiatan di lingkungan BKKBN;
- b. Koordinasi dan penyusunan rencana dan program di lingkungan BKKBN;
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan BKKBN;
- d. Pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerjasama, dan hubungan masyarakat;
- e. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKKBN

Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) terdiri atas:

- a. Biro Perencanaan;
- b. Biro Kepegawaian;
- c. Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara;
- d. Biro Hukum, Organisasi, dan Hubungan Masyarakat; dan
- e. Biro Umum.



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama**

Sumber: [www.bkkbn.go.id](http://www.bkkbn.go.id)

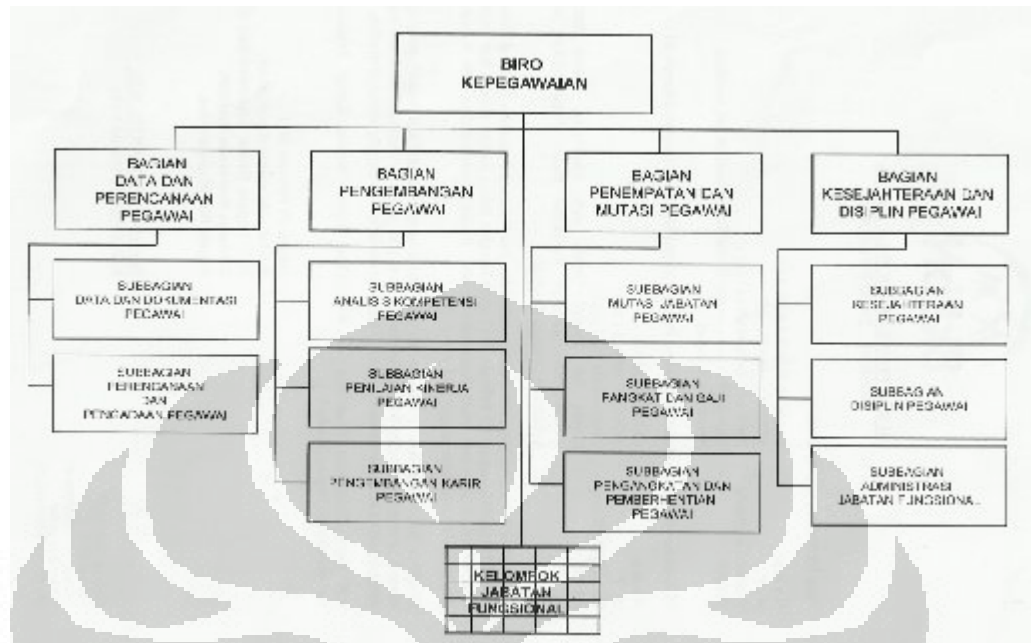
### IV.3 Biro Kepegawaian

Biro Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan data, perencanaan, pengembangan, penempatan dan mutasi, serta kesejahteraan dan disiplin pegawai di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Dalam melaksanakan tugas tersebut Biro Kepegawaian ini menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengelolaan data dan penyiapan perencanaan pegawai;
- b. Penyiapan pengembangan pegawai;
- c. Pelaksanaan penempatan dan mutasi pegawai;
- d. Penyiapan perencanaan kesejahteraan dan penegakan disiplin pegawai;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Utama.

Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) terdiri atas:

- a. Bagian Data dan Perencanaan Pegawai;
- b. Bagian Pengembangan Pegawai;
- c. Bagian Penempatan dan Mutasi Pegawai;
- d. Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai; dan
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.



**Gambar 4.3 Struktur Organisasi Biro Kepegawaian**

Sumber: [www.bkkbn.go.id](http://www.bkkbn.go.id)

Bagian Data dan Perencanaan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan data dan dokumentasi serta penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Bagian Data dan Perencanaan Pegawai menyelenggarakan fungsi:

- pelaksanaan pengelolaan data dan dokumentasi pegawai; dan
- pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan pegawai.

Bagian Data dan Perencanaan Pegawai terdiri atas:

- Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai mempunyai tugas melakukan pengelolaan data, dokumentasi, dan tata naskah pegawai.
- Subbagian Perencanaan dan Pengadaan Pegawai mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan pegawai.

Bagian Pengembangan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan analisis kompetensi, penilaian kinerja, dan pengembangan karir pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Bagian Pengembangan Pegawai menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan dan penyusunan analisis kompetensi pegawai;
- b. penyiapan bahan dan penyusunan penilaian kinerja pegawai; dan
- c. penyiapan bahan dan penyusunan pengembangan karir pegawai.

Bagian Pengembangan Pegawai terdiri atas:

- Subbagian Analisis Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan penyusunan analisis kompetensi pegawai.
- Subbagian Penilaian Kinerja Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan penyusunan penilaian kinerja pegawai.
- Subbagian Pengembangan Karir Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan penyusunan pengembangan karir pegawai.

Bagian Penempatan dan Mutasi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan penempatan dan mutasi pegawai. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, Bagian Penempatan dan Mutasi Pegawai menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan administrasi mutasi jabatan pegawai;
- b. pelaksanaan administrasi pangkat dan gaji pegawai; dan
- c. pelaksanaan administrasi pengangkatan dan pemberhentian pegawai.

Bagian Penempatan dan Mutasi Pegawai terdiri atas:

- Subbagian Mutasi Jabatan Pegawai mempunyai tugas melakukan pelaksanaan administrasi mutasi jabatan pegawai.
- Subbagian Pangkat dan Gaji Pegawai mempunyai tugas melakukan pelaksanaan administrasi pangkat dan gaji pegawai.
- Subbagian Pengangkatan dan Pemberhentian mempunyai tugas melakukan pelaksanaan administrasi pengangkatan dan pemberhentian pegawai.

Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai mempunyai tugas melaksanakan perencanaan kesejahteraan pegawai, penegakan disiplin pegawai, dan administrasi jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perencanaan dan pelaksanaan kesejahteraan pegawai;
- b. penyiapan penegakan disiplin pegawai; dan
- c. pelaksanaan administrasi jabatan fungsional.

Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai terdiri atas:

- Subbagian Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan perencanaan dan pelaksanaan kesejahteraan pegawai.
- Subbagian Disiplin Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan penegakan disiplin pegawai.
- Subbagian Administrasi Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan administrasi jabatan fungsional.

## **BAB 5**

### **IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL**

Membicarakan tentang reformasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan pengelolaan informasi PNS, maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG didefinisikan sebagai sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dimaksudkan untuk memberikan informasi dan menyediakan 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 yaitu 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.

#### **5.1 Gambaran SIMPEG di BKKBN**

Pelaksanaan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dilakukan di Biro kepegawaian Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Latar belakang penerapan SIMPEG di BKKBN dikarenakan adanya kesadaran dari organisasi akan pentingnya suatu informasi tentang pegawai untuk digunakan dalam pengambilan keputusan oleh para pejabat yang berkepentingan. Selain itu, latar belakang

penerapan SIMPEG juga dikarenakan adanya masalah dan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam pengelolaan data yang dilakukan secara manual sebelum adanya SIMPEG. Hal ini didukung oleh penjelasan yang dikutip dari informan dalam penelitian ini, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*”Latar belakang penerapan SIMPEG kan yang pertama itu dikarenakan adanya kesadaran akan pentingnya suatu informasi tentang pegawai yang tepat dan cepat. Latar belakang kedua dikarenakan adanya kesulitan dalam melakukan pengelolaan data secara manual. Misal untuk mengetahui data pegawai, misal berapa jumlah data pegawai yang sudah golongan 3B atau golongan 3A kalau kita ga punya datanya kan kita harus buka berkas-berkas fisik, jadi bikin informasi jadi agak lama. Jadi lebih mudah dengan adanya database yang mengcover, fungsinya seperti itu, salah satunya itu”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011).

Berdasarkan kutipan diatas maka Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional melakukan penerapan SIMPEG dalam rangka pengembangan pengelolaan data kepegawaian yang dapat mempermudah proses pengumpulan, pendokumentasian, dan penggunaan data pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, maka data tentang pegawai pun harus lengkap, tepat, dan akurat untuk digunakan dengan cepat dalam pengambilan keputusan tentang kepegawaian. Apabila data tentang pegawai tidak tepat atau tidak *valid*, maka pengambilan keputusan oleh pejabat yang berkepentingan pun akan menjadi tidak tepat.

Selain adanya permasalahan/kendala dalam pengelolaan data pegawai secara manual, penerapan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional juga didasarkan pada tujuan untuk memperoleh kemudahan dalam pengumpulan, penggunaan, dan manajemen data pegawai sehingga dapat mempermudah pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pejabat yang berkepentingan. Hal ini didukung oleh penjelasan yang dikutip dari informan dalam penelitian ini, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*“Jadi untuk membantu ya, untuk memudahkan pekerjaan layanan kepegawaian seperti manajemen dan penggunaan data sesuai dengan tujuan biro kepegawaian untuk memberikan suatu layanan prima*



*terhadap setiap ada kebutuhan data*". (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011).

Informasi tersebut juga diperkuat oleh kutipan penjelasan dari informan lain, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*"Simpeg itu sistem informasi pegawai yang gunanya untuk mempermudah pekerjaan dalam manajemen pemberdayaan manusia di kantor."* (Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011).

SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sudah ada sejak tahun 2000 dengan nama foxpro yang masih berbasis *desktop*, kemudian pada awal tahun 2006 dilakukan penggantian aplikasi dengan menggunakan Microsoft Access yang juga masih berbasis *desktop*. Berikut merupakan tampilan SIMPEG berbasis *desktop* yang digunakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

#### Menu SIMPEG berbasis *desktop*



**Gambar 5.1 Tampilan Simpeg Berbasis Desktop**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Seiring dengan perkembangan zaman, SIMPEG di BKKBN mulai menggunakan SIMPEG berbasis *web*, hal ini dikarenakan SIMPEG berbasis desktop tidak memiliki menu-menu khusus didalamnya, sedangkan SIMPEG berbasis *web* yang dikembangkan memiliki menu-menu khusus didalamnya yang sangat berguna dalam membantu operator dalam mengolah data, membantu tugas *users* dalam mengambil keputusan terkait perencanaan, penempatan, pengembangan, dan kesejahteraan pegawai. Berikut merupakan tampilan menu *login* SIMPEG berbasis *web* yang diterapkan di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Pada dasarnya pengembangan SIMPEG dari basis *desktop* ke SIMPEG basis *web* dikarenakan adanya kelemahan-kelemahan yang ada pada SIMPEG berbasis *desktop*. Selain itu juga dikarenakan adanya dorongan untuk melakukan pemutakhiran dan peremajaan data dengan cepat dan tepat, sehingga dapat digunakan oleh *users* dengan tepat dalam pengambilan keputusan tentang kepegawaian di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Hal ini didukung oleh penjelasan yang dikutip peneliti.

*“Penggantian ini dikarenakan SIMPEG berbasis desktop memiliki kelemahan seperti penginstalan harus dilakukan ke masing-masing komputer client untuk mengakses SIMPEG, tidak begitu ringkas. Sedangkan pada SIMPEG berbasis web, pengoperasian SIMPEG dapat dilakukan di komputer mana saja selama memiliki jaringan intranet di BKKBN. Sehingga informasi pun bisa di dapat dengan tepat dan cepat.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011).

Seiring dengan perkembangan zaman, SIMPEG di BKKBN mulai menggunakan SIMPEG berbasis *web*, hal ini dikarenakan SIMPEG berbasis desktop tidak memiliki menu-menu khusus didalamnya, sedangkan SIMPEG berbasis *web* yang dikembangkan memiliki menu-menu khusus didalamnya yang sangat berguna dalam membantu operator dalam mengolah data, membantu tugas *users* dalam mengambil keputusan terkait perencanaan, penempatan, pengembangan, dan kesejahteraan pegawai. Berikut merupakan tampilan menu *login* SIMPEG berbasis *web* yang diterapkan di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

### Menu Log-In



**Gambar 5.2 Tampilan Menu Log-In**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional telah berkembang kedalam tahap yang lebih baik yaitu SIMPEG berbasis *web*. SIMPEG berbasis *web* ini dapat mempermudah karena telah terintegrasi pada satu *database* yang sama, sehingga dapat dengan mudah dimutakhirkan dan mengurangi resiko multi-data (dua data yang berbeda). Aplikasi SIMPEG berbasis *desktop* merupakan aplikasi lama yang perlu diperbaharui, hal ini dikarenakan SIMPEG berbasis *desktop* kurang dapat menyampaikan informasi dengan tepat dan cepat dikarenakan keharusan untuk meng*install* aplikasi tersebut di masing-masing komputer *client*, sehingga tidak begitu ringkas dan terjadi ketidaksamaan data pegawai antara komputer *server* dengan komputer *client*. Ketidaksesuaian data antara komputer *server* dengan komputer *client* ini menyebabkan kendala dalam pengambilan keputusan, hal ini dikarenakan timbulnya multi-data yang menyebabkan Subbagian Data sebagai pengelola data dan *users* sebagai pengguna data tidak mengetahui data mana yang merupakan data terbaru.

Dikarenakan masih banyaknya kekurangan/hambatan dalam pengelolaan SIMPEG berbasis *desktop*, maka dilakukanlah pengembangan SIMPEG berbasis

*web* dengan tujuan untuk mengurangi kekurangan yang ada pada SIMPEG berbasis *desktop*. Gambaran lebih lengkap tentang SIMPEG berbasis *web* dan implementasinya di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional akan peneliti terangkan di bab analisis.

Tujuan Penerapan SIMPEG ber untuk memperoleh kemudahan dalam pengumpulan, penggunaan, dan manajemen data pegawai telah dialami oleh peneliti. Sebagai salah satu contoh yang dialami oleh peneliti, pada saat peneliti diperlihatkan berkas DRH (Data Riwayat Hidup) PNS, peneliti mengalami kesulitan dalam mencari berkas DRH PNS terbaru dari salah satu pegawai tersebut secara manual, tetapi setelah diperkenalkan dengan aplikasi SIMPEG, peneliti dapat dengan mudah mencari berkas DRH pegawai tersebut hanya dengan menuliskan NIP (Nomor Induk Pegawai), lalu muncul DRH pegawai tersebut secara lengkap dengan format penyajian yang dapat dipilih sesuai kebutuhan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya SIMPEG, maka mempermudah pencarian data tentang pegawai dan menghemat banyak waktu dibandingkan dengan pencarian data pegawai secara manual melalui pencarian berkas fisik.

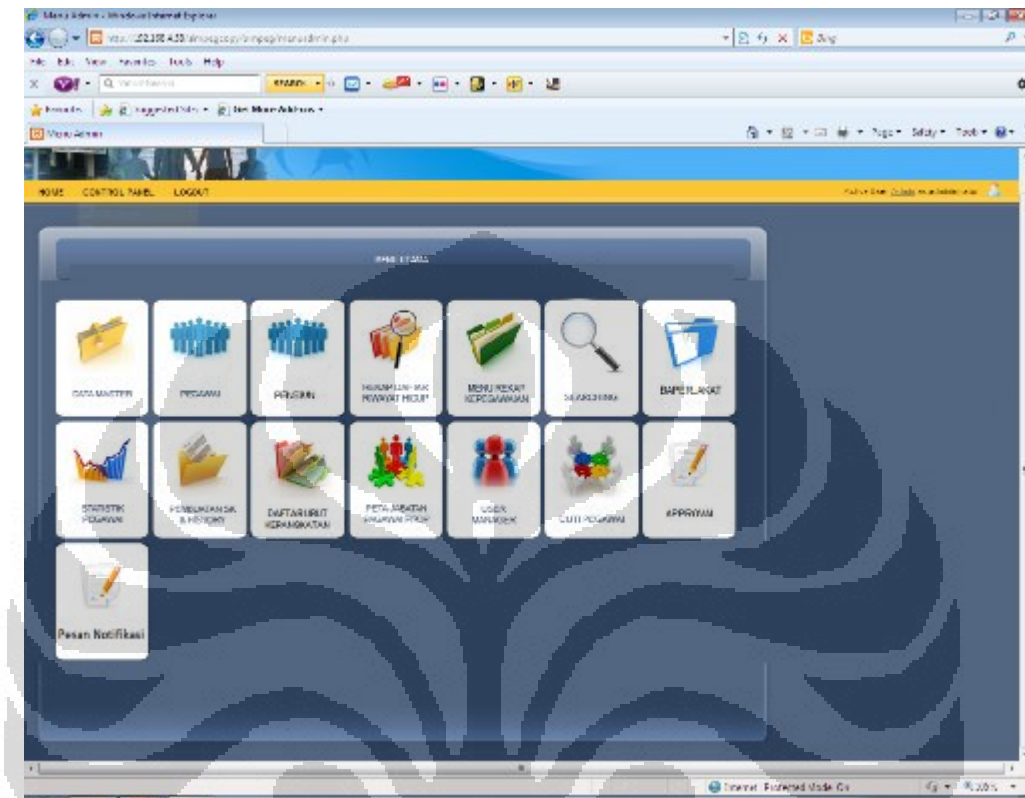
## 5.2 Analisis

Dalam Subbab ini peneliti akan mendeskripsikan analisis mengenai Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Analisis ini meliputi *design* (bentuk) SIMPEG pada BKKBN, proses pelaksanaan SIMPEG, dan analisis kendala yang dihadapi dalam implementasi SIMPEG pada BKKBN.

### 5.2.1 Design SIMPEG

Penggunaan SIMPEG berbasis *web* dimulai dengan memasukan alamat <http://localhost/simpeg/simpeg>, maka akan muncul form login seperti gambar 5.1 yang telah peneliti gambarkan sebelumnya. Setelah memasukan *username* dan *password* maka tampilan berikutnya adalah sebagai berikut.

## Menu Utama



**Gambar 5.3 Tampilan Menu Utama**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu ini berisikan semua fitur yang diperlukan dalam sistem. Menu utama ini digunakan sebagai panduan bagi operator di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai dalam menjalankan SIMPEG sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan. Menu utama ini berisikan Sub menu seperti Data Master, Pegawai, Pensiun, Rekap Daftar Riwayat Hidup (DRH), Menu Rekap Pegawai, Searching, Baperjakat, Statistik Pegawai, Pembuatan SK, Peta Jabatan, User Manager, Menu Cuti Pegawai, Approval

## Menu Data Master



**Gambar 5.4 Tampilan Menu Data Master**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu master berisi tentang data awal yang dibutuhkan oleh sistem. Operator menggunakan menu ini untuk melihat data pegawai secara keseluruhan berdasarkan kategori yang tersedia pada fitur-fitur data yang ada di dalam menu ini, yaitu berdasarkan Agama, Biro, Unit Kerja, Jabatan, Lokasi, Eselon, Kategori Jabatan, Pendidikan, Jurusan Pendidikan, Pelatihan, Piagam Penghargaan, Status Pegawai.

## Menu Pegawai



**Gambar 5.5 Tampilan Menu Pegawai**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu pegawai ini digunakan oleh operator di Subbagian Data dan Dokumentasi untuk mencari data pegawai tertentu berdasarkan pilihan pencarian dengan menggunakan filter yang ada pada gambar diatas.

## Menu Pensiun

No.	AMAL/ID/NIK	NO. SURAT	NO. SURAT	STATUS	STATUS
1	1000001101	1000001101	1000001101	1000001101	1000001101
2	1000001102	1000001102	1000001102	1000001102	1000001102
3	1000001103	1000001103	1000001103	1000001103	1000001103
4	1000001104	1000001104	1000001104	1000001104	1000001104
5	1000001105	1000001105	1000001105	1000001105	1000001105
6	1000001106	1000001106	1000001106	1000001106	1000001106
7	1000001107	1000001107	1000001107	1000001107	1000001107
8	1000001108	1000001108	1000001108	1000001108	1000001108
9	1000001109	1000001109	1000001109	1000001109	1000001109
10	1000001110	1000001110	1000001110	1000001110	1000001110
11	1000001111	1000001111	1000001111	1000001111	1000001111
12	1000001112	1000001112	1000001112	1000001112	1000001112
13	1000001113	1000001113	1000001113	1000001113	1000001113
14	1000001114	1000001114	1000001114	1000001114	1000001114
15	1000001115	1000001115	1000001115	1000001115	1000001115

**Gambar 5.6 Tampilan Menu Pensiun**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Pada menu ini, operator dapat melihat dan menyajikan data kepada *user* yang berkepentingan tentang data pegawai yang pensiun dalam kurun waktu tertentu.

## Menu Rekap DRH

Rekap DRH merupakan menu yang berisi tentang pilihan ringkasan Daftar Riwayat Hidup pegawai tertentu. Menu ini merupakan hasil dari inputan menu Pegawai dan menu Pembuatan SK yang di *entry* oleh pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Menu ini menyajikan data tentang: keterangan perorangan, riwayat jabatan, Riwayat Pendidikan mulai dari pendidikan umum (SD, SMP, SMA, Sarjana) sampai dengan riwayat pendidikan di dalam dan luar negeri, riwayat kepangkatan, DP 3, Daftar urut kepangkatan, prestasi yang menonjol, penghargaan, keterangan keluarga (istri, anak). Menu ini digunakan oleh Subbagian Data dan Informasi sebagai data lengkap pegawai yang dapat ditampilkan kepada *user* yang membutuhkan data terbaru. Informasi ini didapat peneliti berdasarkan observasi dan pendampingan yang dilakukan oleh salah satu informan. Pada menu ini peneliti tidak diizinkan mengambil gambar, karena pada menu ini terdapat informasi yang dirahasiakan oleh Subbagian Data dan Dokumentasi. Keterbatasan peneliti untuk mengambil gambar telah peneliti masukan dalam keterbatasan penelitian.

Berikut merupakan format data isian pegawai baru yang di isi oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai:

The image shows a web form for adding new employee data. The form is titled "FORM TAMBAH DATA PEGAWAI". It contains several sections for data entry:

- Personal Information:** NIP, NIP Baru, Nama, Foto (with a "Browse..." button), Jenis Kelamin (dropdown menu "Pilih Jenis Kelamin"), Golongan darah (dropdown menu "A"), Tempat Lahir, Tanggal Lahir (with a "Calendar" button), Status Perkawinan (dropdown menu "Pilih Status Perkawinan"), Jumlah Istri/Suami, Jumlah Anak, TMT di BKRN (with a "Calendar" button), and Alamat Rumah.
- Family (Anak):** A table with columns: Nama, Jenis Kelamin, Tanggal Lahir, Pekerjaan. It includes "Add" and "Remove" buttons.
- Education (Pendidikan):** A table with columns: Tingkat Pendidikan, Jurusan, Tahun. It includes "Add" and "Remove" buttons.
- Training (Pelatihan):** A table with columns: Jenis Pelatihan, Instansi Penyelenggara, Tahun. It includes "Add" and "Remove" buttons.
- Employee Misconduct (Pegawai Penyalahgunaan):** A table with columns: Jenis Penyalahgunaan, Tanggal Penyalahgunaan, Status. It includes "Add" and "Remove" buttons.
- Achievements (Prestasi):** A table with columns: Prestasi, Tahun. It includes "Add" and "Remove" buttons.

At the bottom of the form are "Simpan" and "Batal" buttons.

**Gambar 5.7 Tampilan Form Isian**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Masukkan data pada kolom yang disediakan. Data pegawai yang diperlukan disini antara lain :

- NIP
- Nama



- Alamat
- Jenis Kelamin
- Agama
- NPWP
- Jumlah keluarga
- Nama istri/suami
- Nama anak
- Jenis Pendidikan
- Jenis Penghargaan/piagam
- dll

Untuk sementara, selama jaringan internet belum mencakup seluruh unit baik di pusat maupun di daerah, maka pengisian form tersebut dilakukan oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai.

### Menu Rekap Kepegawaian



**Gambar 5.8 Tampilan Menu Rekap Kepegawaian**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Rekap Kepegawaian merupakan menu yang berisi tentang pilihan ringkasan pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang ada pada Submenu, digunakan dan dipilih sesuai dengan permintaan *user*.

Contoh: Pilihan Rekap Pegawai per pendidikan dan usia

NU	JABATAN	USIA (TH)	PENDIDIKAN															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	ESKELON I	1-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2		30-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3		40-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4		50-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5		>=60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	ESKELON I	>=29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7		30-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8		40-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9		50-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10		>=60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	ESKELON II	1-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12		30-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13		40-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14		50-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Gambar 5.9 Tampilan Rekap Pegawai per Pendidikan dan Usia**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Dengan adanya menu tersebut, informasi yang disajikan lebih tersusun dengan rapi, sehingga lebih mudah untuk mengetahui dan memanfaatkan data tersebut dalam pengambilan keputusan oleh *user* yang meminta data.

### Menu Baperjaket



**Gambar 5.10 Tampilan Menu Baperjaket**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu ini menampilkan data-data pejabat eselon II, III, IV yang dipromosikan untuk menduduki eselon di atasnya. Menu ini diolah oleh Subbagian data dan Dokumentasi Pegawai untuk disajikan kepada *user* agar dapat digunakan sebagai acuan untuk menaikkan jabatan atau kepangkatan pejabat eselon dua sampai eselon empat.

## Menu Statistik Pegawai

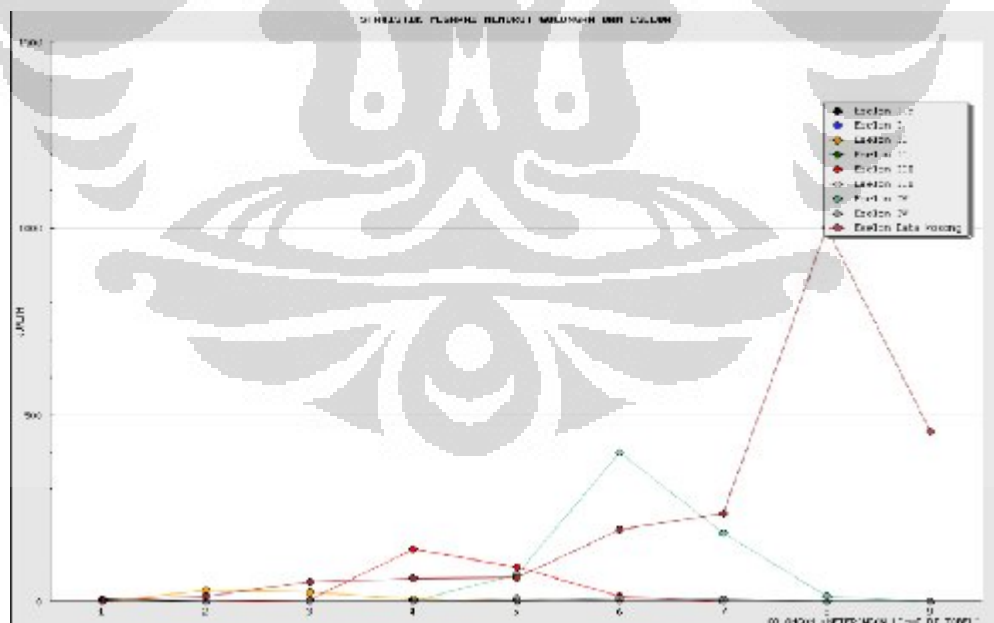


**Gambar 5.11 Tampilan Menu Statistik Pegawai**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu ini menampilkan data pegawai dalam format statistik berdasarkan pembandingan dua kriteria yang ada pada tampilan menu diatas. Menu statistik ini dibuat agar penyajian data tentang pegawai berdasarkan pembandingan dua kriteria yang ada dapat lebih tersusun dan terlihat perbedaannya.

Contoh: Pilihan statistik pegawai menurut golongan dan eselon



**Gambar 5.12 Tampilan Statistik Pegawai Menurut Golongan dan Eselon**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

## Menu Pembuatan SK & History

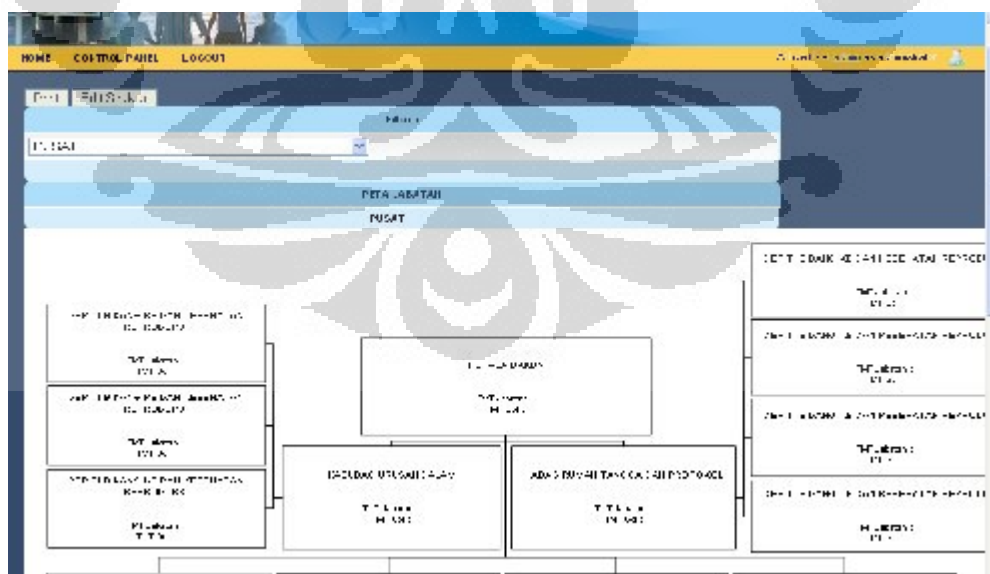


**Gambar 5.13 Tampilan Menu Pembuatan SK**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu ini digunakan oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai dalam pemasukan data dan pembuatan SK. Menu ini digunakan dalam pengisian form untuk pembuatan SK seperti yang ada pada tampilan menu diatas. Menu ini akan berhubungan dengan menu DRH, jadi data apa saja yang ada di menu ini akan dikeluarkan di dalam DRH secara otomatis.

## Menu Peta Jabatan

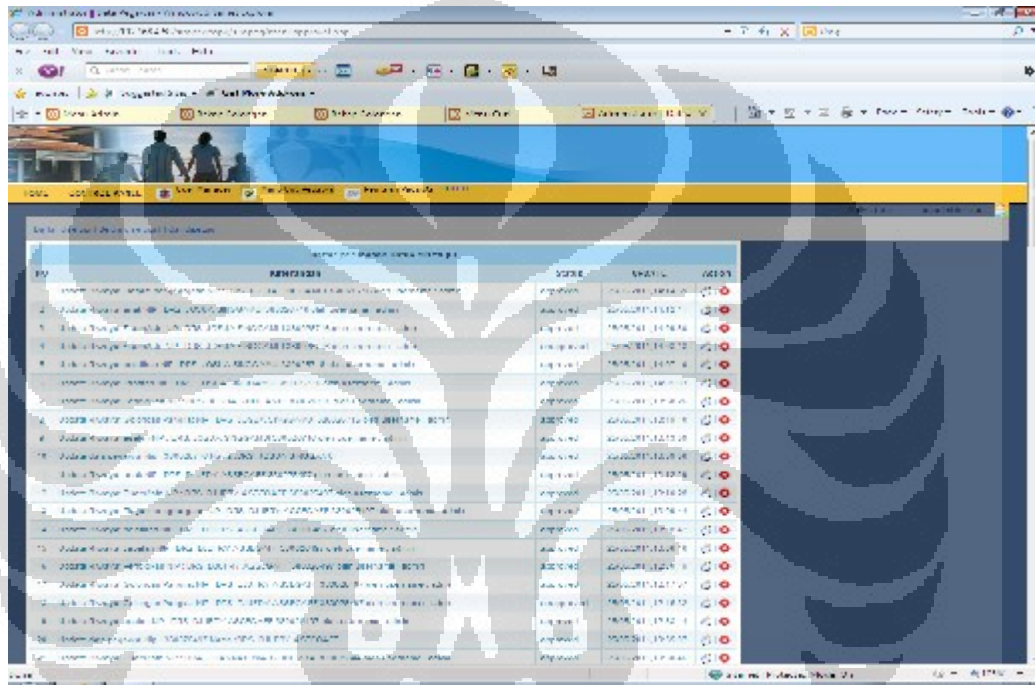


**Gambar 5.14 Tampilan Menu Peta Jabatan**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu ini menampilkan peta jabatan, bisa per wilayah ataupun per biro. Dengan menggunakan peta jabatan ini maka informasi mengenai jabatan yang kosong akan dengan mudah diketahui dan disajikan, sehingga dapat direncanakan untuk pengisian jabatan yang kosong tersebut.

### Menu Approval



**Gambar 5.15 Tampilan Menu Approval**

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Menu approval merupakan menu yang digunakan oleh administrator (Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai) dalam menerima atau tidaknya pemutakhiran yang dilakukan oleh pegawai. Penerimaan atau penolakan yang dilakukan oleh Administrator berdasarkan penilaian berkas atau *file* sebelumnya yang berada di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai.

Untuk saat ini, penggunaan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional hanya dapat di akses oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai sebagai administrator dalam menyediakan data yang dibutuhkan oleh *users*. Selain itu *username* dan *password* juga diberikan kepada

pejabat yang berkepentingan untuk melihat dan memperbaharui data mereka. Belum semua pegawai dapat mengakses SIMPEG ini, dikarenakan belum diberikannya *username* dan *password* kepada masing-masing karyawan. Informasi ini dikutip dari penjelasan oleh salah satu informan dalam penelitian ini, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*“Untuk saat ini SIMPEG kita hanya bisa di akses oleh kita yaitu Subbagian data, karena username dan password untuk membuka, melihat, mengupdate data, mengolah data, menyajikan data, hanya kita yang punya dan kita yang melakukannya. Kita juga memberikan username dan password untuk pejabat yang berkepentingan hanya untuk melihat data dan mengupdate data diri mereka sendiri.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Pegawai pusat maupun daerah belum diberikan *username* dan *password* untuk melihat dan memutakhirkan data mereka dikarenakan lambatnya sosialisasi penggunaan SIMPEG yang digunakan untuk melihat dan memutakhirkan data mereka sendiri. Dengan kata lain, pegawai masih belum mengerti cara untuk memutakhirkan data mereka dengan menggunakan SIMPEG secara *online*. Selain itu alasan lain dari belum diberikannya *username* dan *password* kepada pegawai dikarenakan sistem pemutakhiran secara *online*-nya pun belum berjalan. Informasi tentang hal ini dikutip dari penjelasan oleh salah satu informan dalam penelitian, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*“Belum semua karyawan kita berikan username dan password. Ini karena sosialisasi tentang SIMPEG web ini sendiri masih lambat, dan juga jaringan online internet yang digunakan untuk mengupdate data masih belum berjalan”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Belum tersedianya akses pemutakhiran data karyawan oleh masing-masing karyawan melalui sistem *online* internet tersebut menyebabkan lambatnya pemutakhiran data pegawai. Hal ini dikarenakan data-data tentang pegawai hanya bisa diperbaharui oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai berdasarkan berkas fisik maupun *softcopy* dari berbagai unit yang masuk ke Subbagian mereka. Jika berkas fisik ataupun *softcopy* tentang pegawai di unit-unit tersebut belum sampai di Subbagian Data, maka data terakhir pegawai belum bisa

diperbaharui. Informasi ini dikutip dari penjelasan oleh salah satu informan dalam penelitian ini, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*“BKKBN pusat dan daerah, masing-masing unit mengirimkan update-an pegawai mereka dalam bentuk softcopy dan hardcopy atau bukti fisik, lalu kita lah yang memasukan dengan memindahkan ke database pusat SIMPEG kita”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Informasi tentang kelemahan dari pemutakhiran yang hanya dilakukan oleh Subbagian Data ini juga diperkuat oleh kutipan penjelasan dari informan lain, kutipan penjelasannya seperti berikut:

*“Mungkin kalau ke telat apa, update data itu mungkin ada keterlambatan SK yang masuk ke sistem itu. Sehingga itu agak mungkin data kita menjadi kurang up to date. Ga terkini laah, karena keterlambatan updating datanya”* (Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan sistem pemutakhiran hanya melalui Subbagian data tidak efektif, karena terlalu banyak data yang harus dimutakhirkan. Seringkali terdapat masalah dalam penyampaian berkas fisik dan *softcopy* ke Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Jika ada masalah dalam penyampaian *file* data pegawai tersebut, maka pemutakhiran belum dapat dilakukan oleh Subbagian Data. Hal ini menyebabkan data pegawai tidak *up to date*. Dalam tahap pengembangannya, SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sedang dikembangkan/direncanakan untuk menjadi sistem terbuka *online* internet. Informasi ini dikutip dari penjelasan oleh salah satu informan dalam penelitian ini, kutipan penjelasannya seperti berikut:

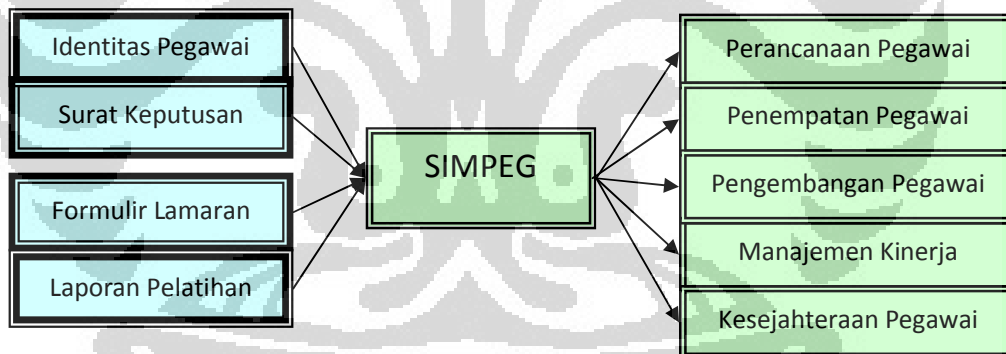
*“Untuk perkembangan selanjutnya kita akan memberikan masing-masing karyawan username dan password agar mereka dapat mengedit, mengupdate, dan mengelola data mereka masing-masing, setelah mereka mengupdate contohnya, maka kami sebagai admin yang akan menentukan kebenaran pengupdate-annya dengan berkas fisik yang kami punya. Kalau ternyata benar update nya, maka akan kami approve.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Dalam penggunaan sistem *online* internet yang mencakup seluruh pegawai dari pusat sampai daerah ini, semua pegawai baik pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional pusat maupun yang berada di daerah akan

diberikan masing-masing *username* dan *password* agar mereka dapat mengakses SIMPEG untuk keperluan melihat dan memutakhirkan data pribadi mereka dimana saja dan kapan saja selama unit komputer pegawai tersebut terhubung dengan internet. Tugas Subbagian Data pada tahap ini hanyalah sebagai administrator yang memiliki kewenangan untuk menerima atau menolak hasil isian yang dilakukan oleh masing-masing pegawai yang melakukan pemutakhiran.

### 5.2.2 Proses Pelaksanaan SIMPEG

Pelaksanaan SIMPEG di BKKBN digunakan untuk mempermudah manajemen data pegawai yang dibutuhkan dalam mendukung perencanaan pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, manajemen kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai. Peneliti menggunakan teori HRIS sebagai pedoman dalam menjabarkan proses pelaksanaan dan pemanfaatan SIMPEG di BKKBN.



**Gambar 5.16 Pengelolaan SIMPEG**

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Proses pelaksanaan SIMPEG di BKKBN dikelola di Biro Kepegawaian. Proses tersebut dimulai dengan adanya pengisian formulir yang tersedia, sebagai contoh adalah pengisian daftar riwayat hidup (DRH), pengisian perubahan SK, pengisian lamaran, dan laporan pelatihan. Data berupa informasi yang diisi tersebut kemudian dikelola ke dalam sistem komputer yang dikenal sebagai *input data*.



*“BKKBN pusat dan daerah, masing-masing unit mengirimkan update-an pegawai mereka dalam bentuk softcopy dan hardcopy atau bukti fisik, lalu kita lah yang memasukan dengan memindahkan ke database pusat SIMPEG kita.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Setelah data dimasukkan kedalam komputer, maka data tersebut digunakan oleh administrator (operator data pegawai) dengan modul yang ada pada SIMPEG sehingga menghasilkan database kepegawaian yang dapat digunakan oleh *user*.

*“Nah untuk saat ini apabila ada users yang membutuhkan data terbaru, mereka tinggal minta ke kita dengan memberikan kualifikasi pegawai yang mereka minta, maka kita yang akan memenuhi dan mengolah kebutuhan mereka dengan mencari pegawai yang sesuai dengan kualifikasi mereka.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Data atau informasi yang dikelola melalui SIMPEG digunakan oleh *user* dalam mengambil keputusan dalam perencanaan pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, manajemen kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai.

#### **A. *Planning* (Perencanaan)**

Perencanaan pegawai yang baik akan memperbaiki pemanfaatan pegawai, menyesuaikan aktivitas pegawai dan kebutuhan di masa depan secara efisien, meningkatkan efisiensi dalam merekrut pegawai baru serta melengkapi informasi tentang kepegawaian yang dapat membantu kegiatan kepegawaian dan unit organisasi lainnya. Melalui perencanaan dapat diketahui kekurangan dibanding kebutuhan sehingga dapat dilakukan perekrutan pegawai baru, promosi, dan transfer secara proaktif sehingga tidak mengganggu kegiatan organisasi. Dari penjelasan yang telah penulis jabarkan, maka informasi yang di dapat melalui SIMPEG sangat dibutuhkan dalam perencanaan pegawai. Berdasarkan teori HRIS yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat dua aplikasi yang dipakai dalam mendukung proses kegiatan perencanaan pegawai. Aplikasi yang pertama adalah *Work Force Profile Review* dan *Work force Dynamic Reporting and Analysis*.

Aplikasi *Work Force Profile Review* digunakan untuk pemeriksaan riwayat tenaga kerja mulai dari usia pegawai dalam satu unit, pendidikan pegawai, ketersediaan pegawai dalam satu satuan unit kerja. Biro Kepegawaian

BKKBN menggunakan aplikasi menu statistik pegawai seperti yang ada pada gambar 5.11 dan 5.12 untuk melihat ketersediaan pegawai berdasarkan kategori tertentu dalam satuan unit kerja. Penggunaan menu ini didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu informan di Biro Kepegawaian.

*“Ya bisa apa aja sih, tapi kalau mau lihat perbandingan pegawai kita bisa liat disana kan ada menu Staistik pegawai, jadi bisa lah kita lihat berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan kategori yang ada di menu itu”* (Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011)

Dengan menggunakan menu aplikasi statistik pegawai, maka *user* dapat dengan mudah mengetahui berapa jumlah pegawai serta latar belakang informasi pendukungnya yang ada pada seluruh BKKBN, termasuk yang ada di daerah-daerah. Hal ini dapat membantu *user* dalam merencanakan pegawai yang dibutuhkan dalam perekrutan pegawai baru, sehingga pegawai yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada.

Aplikasi yang kedua adalah *Work force Dynamic Reporting and Analysis*. Aplikasi ini terfokus pada alur perpindahan dan kebutuhan pegawai dalam satu periode. Secara umum aplikasi ini bertujuan untuk menyesuaikan antara pegawai yang dibutuhkan dengan pekerjaan yang tersedia. Biro Kepegawaian BKKBN menggunakan aplikasi SIMPEG untuk mengisi kebutuhan pegawai sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara peneliti dengan salah satu narasumber.

*“Selain itu kita juga bisa analisis bagian mana yang membutuhkan kualifikasi pegawai sesuai dengan pekerjaan yang ada, contohnya seperti bagian data yang mengurus data melalui komputer, maka kita bisa merekrut pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu ilmu komputer atau sejenisnya”*.( Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011)

Berdasarkan keterangan yang telah peneliti paparkan dan didukung oleh kutipan wawancara dengan informan yang berkompeten menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa BKKBN sudah memanfaatkan SIMPEG dengan baik dalam menunjang pengambilan keputusan dibidang perencanaan pegawai. Pemanfaatan SIMPEG ini memudahkan *user* dalam mengambil keputusan dikarenakan semua data pegawai yang dibutuhkan dalam perencanaan

pegawai dapat dicari dan direncanakan dengan tepat dan cepat. Hal ini dikarenakan data yang ada pada *data base* menyajikan data yang lengkap tentang pegawai yang ada di BKKBN, sehingga penyusunan dan perencanaan pegawai yang dibutuhkan dapat dengan mudah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan spesifikasi pegawai dilihat dari berbagai aspek, seperti salah satu contohnya aspek pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.

### **B. Staffing (Penempatan)**

Penempatan merupakan merupakan salah satu Subfungsi yang sangat penting dalam pengelolaan kepegawaian. Kegiatan yang dilakukan meliputi identifikasi, penarikan, dan pemilihan calon pegawai yang akan menempati suatu pekerjaan. Pengumpulan data yang dilakukan digunakan untuk menetapkan bidang kerja suatu pegawai sesuai dengan latar belakang keahlian dan pendidikan yang dimiliki. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan *the right man on the right place*, yang bermaksud orang yang tepat di bidang pekerjaan yang tepat.

Berdasarkan teori HRIS yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat tiga aplikasi yang dipakai dalam mendukung proses kegiatan perencanaan pegawai yaitu *Applicant Tracking*, *EEO Reporting and Adverse Impact Analysis* dan *Affirmative Action Analyses*

Aplikasi yang pertama adalah *Applicant tracking*. Aplikasi ini digunakan dalam mengidentifikasi kandidat yang berpotensi dalam mendukung penempatan pegawai. Dalam mengidentifikasi pegawai yang akan ditempatkan disuatu posisi, Biro Kepegawaian BKKBN menggunakan aplikasi Menu Rekap pegawai seperti yang peneliti gambarkan pada gambar 5.8. Pada menu aplikasi ini *user* dapat melihat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, sehingga memudahkan *user* dalam menempatkan pegawai dalam suatu pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai jika ada penempatan pegawai. Penyesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dilakukan agar pegawai dapat memaksimalkan kualitas kerja, dikarenakan pegawai tersebut telah ahli dibidangnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dan dikerjakan dengan baik.

Aplikasi yang kedua adalah *EEO Reporting and Adverse Impact Analysis*. Aplikasi ini memberikan perbandingan jenjang karier antara laki-laki dan perempuan. Selain itu juga tertera data demografi dari pegawai seperti suku. Dalam mengidentifikasi perbandingan jumlah pegawai perempuan atau laki-laki, penggunaan modul aplikasi menu statistik pegawai berdasarkan jenis kelamin seperti yang peneliti gambarkan pada gambar 5.11. Pada menu tersebut akan digambarkan perbandingan antara pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Menu aplikasi ini bermaksud agar *user* dapat melakukan penyebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin, sehingga tidak terjadi ketimpangan pegawai berjenis kelamin yang berbeda dalam suatu lingkungan kerja ataupun kelompok kerja.

Aplikasi yang ketiga adalah *Affirmative Action Analyses*. Aplikasi ini digunakan untuk menempatkan pegawai dalam suatu tim. Aplikasi ini dibutuhkan untuk melihat tingkatan-tingkatan (jenis spesifikasi keahlian) pegawai yang dibutuhkan dalam suatu tim. Dalam menentukan pegawai untuk menempati sebuah posisi, maka BKKBN menggunakan modul aplikasi menu rekap pendidikan pegawai dan menu rekap golongan pegawai seperti yang peneliti gambarkan di salah satu submenu pada gambar 5.8. Menu Aplikasi yang digunakan pada SIMPEG di BKKBN tidak menggunakan menu khusus dalam penempatan pegawai dalam suatu tim. Menu ini digunakan oleh *user* untuk penempatan pegawai secara keseluruhan, bukan hanya dalam suatu tim.

Aplikasi yang peneliti paparkan dalam teori secara garis besar dirangkum menjadi satu tindakan, yaitu penilaian dalam menunjang penempatan pegawai berdasarkan data umum yang dimiliki oleh pegawai. Misalnya dilihat dari segi pendidikan, ketika ada jabatan yang kosong, maka Subbagian Perencanaan dan Pengadaan memanfaatkan SIMPEG dalam menentukan pegawai yang akan menduduki jabatan yang kosong tersebut setelah memenuhi semua kualifikasi. Berdasarkan contoh yang telah peneliti paparkan, menu aplikasi yang dapat digunakan adalah menu peta jabatan seperti yang ada pada gambar 5.14.

*“Terus dari misalkan ada posisi yang kosong-kosong yang mana, kalau dari SIMPEG kan kita tinggal menarik data pegawai untuk menduduki jabatan yang kosong. Dari situ kita juga kita bisa lihat kualifikasi pendidikan yang lagi kosong yang dibutuhkan tu apa saja.” (Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011)*

Berdasarkan keterangan yang telah peneliti paparkan dan didukung oleh kutipan wawancara dengan informan yang berkompeten untuk menjawab pertanyaan penelitian maka dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai yang dilakukan oleh Biro Kepegawaian dilaksanakan dengan menganalisis kebutuhan atau lingkup kerja yang belum terisi, lalu dilakukan pencarian data pegawai yang dirasa berkompeten untuk menduduki posisi tersebut sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebagai contohnya, pegawai yang berkompeten dalam mengelola SIMPEG diharuskan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan komputer, hal ini dikarenakan SIMPEG menggunakan komputer untuk mengelola data pegawai.

### **C. Training and Development (Pelatihan dan Pengembangan Karir)**

Pelatihan dan pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai agar dapat lebih memahami pekerjaan yang akan dilakukan serta menyiapkan keterampilan-keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi. Selain digunakan dalam perencanaan pegawai, data dari hasil pengolahan SIMPEG juga digunakan dalam pengembangan pegawai. Berdasarkan teori HRIS yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat tiga aplikasi yang dipakai dalam mendukung proses kegiatan pelatihan dan pengembangan karir yaitu *Training Administration, Career Planning, Training Evaluation*.

Aplikasi pertama yaitu *Training Administration*. Aplikasi ini digunakan untuk mengetahui siapa saja pegawai yang membutuhkan pelatihan dan biaya yang dibutuhkan dalam proses *training* tersebut. Pemanfaatan SIMPEG dalam pendataan pegawai yang membutuhkan pelatihan dapat menggunakan modul aplikasi rekap pegawai. Namun dalam aplikasi SIMPEG yang ada di BKKBN belum mencakup penyajian data tentang biaya yang dibutuhkan dalam suatu pelatihan.

Aplikasi kedua yaitu *Career Planning*. Aplikasi ini digunakan untuk memberikan data mengenai kemampuan, pengalaman, dan tingkat pendidikan yang diperlukan untuk setiap tingkat jabatan/posisi dalam organisasi. Pemanfaatan modul aplikasi SIMPEG yang terjadi di BKKBN dalam mendukung pelatihan dan pengembangan karir kepada pegawai di BKKBN sesuai dengan teori yang telah dipaparkan oleh peneliti mula dari pengecekan identitas pegawai, pendidikan terakhir pegawai, dan pelatihan. Pengembangan pegawai dibutuhkan agar pegawai yang bekerja sesuai dengan keahliannya memiliki pengembangan baik dibidang kompetensi, kinerja dan karir. Sebagai contoh data hasil pengelolaan SIMPEG digunakan dalam menentukan pejabat mana yang akan di berikan pelatihan.

*“...contohnya seperti misalnya ada saya butuh nama-nama pimpinan yang akan di diklatpim, maka saya akan minta data pegawai sesuai criteria yang saya minta. Kriterianya yaitu data jabatan dan pelatihan terakhir. Dengan adanya SIMPEG ini membuat informasi menjadi tersusun dan lebih mudah untuk dijadikan bahan pembuatan keputusan”*  
(Wawancara dengan Aidin T, 30 Mei 2011)

Berdasarkan kutipan wawancara dapat dikatakan bahwa pemanfaatan SIMPEG yang paling utama adalah penyajian data yang lebih tersusun sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan *user*. Penyusunan informasi yang dibutuhkan oleh *user* dapat mempermudah *user* untuk menentukan pengambilan keputusan untuk pengembangan pegawai. Seperti contoh yang telah dipaparkan diatas, SIMPEG digunakan untuk mengetahui informasi pegawai yang akan diberikan diklat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Diklat ini diadakan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selain itu Bagian pengembangan yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional juga memanfaatkan data pegawai melalui SIMPEG sebagai acuan untuk memberikan beasiswa sekolah di luar negeri bagi pegawai yang dianggap masuk klasifikasi dalam pemberian beasiswa.

*“informasi yang saya dapatkan juga bisa sebagai acuan dalam pemberian beasiswa belajar ke luar negeri untuk pegawai yang saya rasa berkompeten untuk disekolahkan. Jadi data yang digunakan salah satunya itu berupa data pendidikan terakhir terakhir mereka, soalnya*

*penting untuk melihat latar belakang pendidikan terakhir mereka apa lalu kita sessauikan dengan pendidikan yang akan mereka tempuh itu apa. Jadi ibaratnya pendidikan yang akan diberikan itu tidak akan mubazir.” (Wawancara dengan Aidin T, 30 Mei 2011)*

Berdasarkan informasi yang diatas maka dapat dikatakan pemanfaatan SIMPEG ditujukan untuk menciptakan dan menghasilkan informasi yang tepat. Informasi yang dibutuhkan untuk menjadi acuan pengambilan keputusan berikutnya.

Aplikasi yang ketiga yaitu *Training Evaluation*. Aplikasi ini digunakan untuk mengevaluasi hasil pelatihan dan juga termasuk instansi yang melakukan pelatihan. Pada SIMPEG di BKKBN, belum mencakup penyajian data tentang hasil evaluasi dari pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Dapat dikatakan bahwa SIMPEG di BKKBN membantu *user* dalam memberikan pelatihan dan mengembangkan kompetensi pegawai, namun pada modul aplikasi pengembangan pegawai di BKKBN masih terdapat kekurangan. Kekurangan tersebut adalah tidak adanya informasi tentang hasil evaluasi dari pelatihan serta biaya yang dikeluarkan dalam pelatihan tersebut. Informasi yang ditampilkan hanya informasi tentang jenis pelatihan terakhir itu saja tanpa melihat hasil dari pelatihan itu apa saja manfaatnya.

#### **D. *Performance Management Application (Manajemen Kinerja)***

Manajemen kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam pengelolaan pegawai. Manajemen kinerja didasarkan pada evaluasi kinerja kerja pegawai, produktivitas, kehadiran, dan disiplin. Berdasarkan teori HRIS yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat tiga aplikasi yang dipakai dalam mendukung manajemen kinerja yaitu *Performance Appraisal, Time and Attendance, Dicipline and Grievance*.

Aplikasi pertama yaitu *Performance Appraisal*. Aplikasi ini digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada BKKBN, dasar penilaian yang dipakai oleh Biro Kepegawaian BKKBN masih menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dan turunan dari *balance scorecard*, untuk saat ini belum ada aplikasi SIMPEG untuk

penilaian kinerja. Saat ini penilaian kerja masih menggunakan berkas fisik, namun untuk pengembangan berikutnya akan dirancang aplikasi untuk penilaian kinerja pegawai. Informasi ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu informan.

*“...penilaian kinerja juga nanti akan masuk. Cuma gini, penilaian kinerja itu sekarang kita akan dibangun aplikasi secara tersendiri yang kita turunkan dari metode balance scorecard gitu ya. Nanti, disimpeg itu kita akan mencoba membangun aplikasi yang bisa meng-intregasikan data pegawai dengan data kinerja yang ada di aplikasi balance scorecard. Jadi nanti itu kita coba gabungkan dalam waktu dekatlah”* (Wawancara dengan Aidin T, 30 Mei 2011)

Penilaian kinerja dengan menggunakan berkas fisik memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan menggunakan modul aplikasi SIMPEG, hal ini dikarenakan pegawai yang ada pada biro kepegawaian harus menilik satu-persatu berkas yang berisi tentang pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai yang selanjutnya akan dinilai. Jika SIMPEG sudah mencakup dalam penilaian pegawai, maka *user* akan lebih mudah dalam menilai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang selanjutnya akan disimpan dan diakumulasikan secara bertahap. Dengan adanya aplikasi penilaian pegawai maka *user* juga dapat dengan mudah mengetahui kinerja pegawai sehingga kelak juga akan berpengaruh pada kompensasi yang akan pegawai terima.

Aplikasi kedua yaitu *Time and Attendance*. Aplikasi ini digunakan untuk memonitor kehadiran pegawai. Penilaian kehadiran pegawai yang dipakai di BKKBN sudah menggunakan sistem *fingerprint*, namun sistem *fingerprint* ini belum terkoneksi dengan aplikasi SIMPEG, hal ini dikarenakan belum adanya menu aplikasi khusus yang terkait dengan absensi/kehadiran. Hasil dari *fingerprint* juga dimanfaatkan sebagai salah satu penilaian disiplin nantinya. Informasi tentang aplikasi absensi dan disiplin ini berdasarkan pengamatan peneliti dan didukung oleh hasil wawancara

*“absensi belum ada maka tidak bisa digunakan untuk melihat kedisiplinan pegawai.”* (Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011).



Aplikasi ketiga yaitu *Dicipline and Grievience*. Aplikasi ini digunakan untuk menghasilkan laporan disiplin dan keluhan dari pegawai. Saat ini, SIMPEG di BKKBN belum mempunyai modul aplikasi untuk pengkombinasian hasil laporan disiplin pegawai.

*“Tapi berhubung aplikasi penilaian pegawai dan absensi belum ada maka tidak bisa digunakan untuk melihat kedisiplinan pegawai.”*  
(Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011).

Berdasarkan analisis yang dipaparkan oleh peneliti didukung oleh kutipan wawancara dengan informan yang berkompeten untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa pemanfaatan informasi tentang absensi dan disiplin pegawai belum terkoneksi dengan aplikasi SIMPEG. Penilaian ini masih menggunakan berkas fisik yang akan dimasukkan kedalam *database* secara manual oleh Subbagian Data. Seharusnya terdapat modul aplikasi penilaian kinerja yang dapat terintegrasi dengan SIMPEG sehingga dapat melihat dengan mudah kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh wawancara dengan salah satu informan.

*“Aplikasi-aplikasi tersebut seharusnya sudah ada pada sebuah instansi pemerintahan seperti BKKBN. Karena aplikasi-aplikasi tersebut kan dapat meringankan pekerjaan manajemen pegawai dan jika sudah ada seharusnya aplikasi tersebut dapat terintegrasi dalam suatu satu jaringan, jadi bisa lebih mudah lagi. Seperti contohnya aplikasi absensi dan penilaian kinerja, dengan adanya aplikasi tersebut kan dapat dilihat nilai kerja dari setiap pegawai, jadi kita bisa tau dengan mudah mana pegawai yang berprestasi. Kalau yang berhubungan dengan absensi dapat berhubungan dengan disiplin pegawai, dan itu juga berhubungan sama penilaian kinerja.”* (Wawancara dengan Dana Indra, 11 Oktober 2011)

Pada kenyataannya di BKKBN, modul aplikasi penilaian kinerja belum ada dan tidak terintegrasi dengan SIMPEG. Hal ini mengakibatkan lambannya proses penilaian kinerja pegawai. Jika modul aplikasi yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja pegawai telah dibuat dan tidak lagi memakai berkas fisik, maka *user* dapat dengan mudah dan cepat menilai kinerja pegawai dan menentukan kompensasi yang akan diterima pegawai.

## E. Kompensasi

Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada pegawai setelah dilakukannya evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hasilnya skor untuk setiap pekerjaan yang menunjukkan nilai pekerjaan itu. Setelah mengevaluasi pekerjaan, titik-titik (skor) untuk setiap pekerjaan dibandingkan dengan informasi upah survei untuk menentukan harga untuk setiap posisi. Berdasarkan teori HRIS yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat empat aplikasi yang dipakai dalam mendukung kompensasi yaitu *Job Evaluation Pricing*, *Compensation Management*, *The Annual Benefit Statement*, *COBRA Compliance*.

Kompensasi bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. BKKBN belum melakukan remunerasi yang didasarkan pada kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh belum terbentuknya menu aplikasi SIMPEG tentang penilaian pekerjaan pegawai, sehingga perhitungan remunerasi tunjangan kepada pegawai belum terbentuk. Namun untuk pengembangan selanjutnya remunerasi tunjangan berdasarkan penilaian kinerja akan dibentuk seiring dengan pembentukan aplikasi penilaian pegawai. Informasi ini didapatkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan.

*“Kalau kompensasi itu disini belum ada remunerasi sih ya.. tapi nantinya aka nada remunerasi, jadi setiap pekerjaan yang dinilai baik dan kedisiplinan dinilai baik, maka komensasinya adalah semakin besarnya tunjangan yang di dapat oleh pegawai tersebut. Seperti itu. Tapi untuk saat ini sih belum ada. Soalnya kan aplikasinya juga ada. Kalo aplikasinya sudah ada baru pemanfaatan kompensasi bisa dilakukan dengan pemberian upah lah kasarnya.”* (Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Berdasarkan analisis yang dipaparkan oleh peneliti didukung oleh kutipan wawancara dengan informan yang berkompeten untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa pemanfaatan modul aplikasi SIMPEG belum mencakup kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai. Hal ini dikarenakan belum adanya remunerasi di BKKBN. Jika sudah diberlakukan

remunerasi, maka modul aplikasi kompensasi pegawai perlu dibuat agar *user* dapat dengan mudah memantau kinerja dan menghitung kompensasi yang pantas diterima oleh pegawai sesuai dengan kinerja pegawai tersebut.

#### **F. QWL (Kesejahteraan Pekerja)**

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh semua organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pemanfaatan SIMPEG di BKKBN untuk menunjang kesejahteraan pegawai dapat dilihat dari informasi yang disediakan oleh SIMPEG berupa data diri dan keluarga. Data keluarga yang dimaksud adalah jumlah anak dan istri. Hal ini diperlukan karena anak dan istri yang dicatat datanya memiliki hak untuk menerima askes, sehingga secara tidak langsung penanggulangan masalah kesehatan pegawai dan keluarganya sudah *tercover* oleh BKKBN. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu informan.

*“Lalu melalui SIMPEG ini juga saya gunakan untuk melihat status pegawai, apakah sudah menikah atau belum menikah, jika sudah menikah, berapa jumlah anak dan istri yang pegawai miliki, semuanya itu dibuat pertimbangan agar kita bisa menyusun tunjangan dan askes yang akan kami berikan. Kita kan juga menggunakan asuransi kesehatan. Jadi sebagai pelayanan jaminan kesehatan kepada pegawai.”*  
(Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Selain pemberian asuransi kesehatan, informasi lain yang dapat dimanfaatkan melalui SIMPEG yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai adalah pemberian penghargaan tanda kehormatan untuk pegawai yang sudah melewati batas kerja yang telah ditentukan.

*“Saya gunakan untuk melihat data pegawai dengan masa kerja. Peruntukannya, masa kerja yang 10 tahun, 20 tahun kaitan dengan penghargaan tanda kehormatan satya lencana karya satya. Itu kan dinilai dari masa kerja tapi ditaksirnya mana pegawai yang sudah memenuhi syarat masa kerjanya 10 tahun itu harus tepat sepuluh tahun, jadi tidak bisa kurang dari 10, atau 20, ataupun 30. Kurang satu haripun tidak bisa dimasukkan dalam penghargaan penghargaan SPKS”* (Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Berdasarkan analisis yang dipaparkan oleh peneliti didukung oleh kutipan wawancara dengan informan yang berkompeten untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa pemanfaatan SIMPEG sudah mencakup dalam mendukung kesejahteraan pegawai. Informasi yang didapatkan dapat dilihat dari menu rekap pegawai seperti yang ditunjukkan pada gambar 5.8.

Berdasarkan penjelasan yang telah paparkan dan didukung oleh kutipan wawancara dengan informan yang berkompeten untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa SIMPEG sudah memberikan dampak positif dalam menunjang pengambilan keputusan oleh pejabat yang bersangkutan. Namun, SIMPEG di BKKBN belum mencakup aplikasi penilaian kinerja, aplikasi absensi, aplikasi penggajian, dan perekrutan. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara yang peneliti lakukan dengan pakar atau ahli e-Gov.

*“Banyak aplikasi yang berhubungan dengan pegawai, seperti aplikasi absensi, aplikasi penilaian kinerja, aplikasi penggajian, aplikasi perekrutan, dan yang lain. Macam-macam aplikasi itu sangat dibutuhkan dan seharusnya dapat terintegrasi satu sama lain”* (Wawancara dengan Dana Indra, 11 Oktober 2011)

Seharusnya, SIMPEG di BKKBN dapat berintegrasi dengan aplikasi-aplikasi lainnya seperti aplikasi penilaian kinerja, aplikasi absensi dan sebagainya, dikarenakan dapat lebih mempermudah dalam manajemen pegawai.

### **5.2.3 Komponen Pelaksanaan SIMPEG**

Dalam tahap pengembangans SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, terdapat komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain yang digunakan untuk memproses informasi menjadi sebuah kebutuhan bagi organisasi. Komponen-komponen tersebut sangat mempengaruhi kegiatan suatu sistem informasi dalam melakukan input, pemrosesan, output, penyimpanan, dan pengawasan yang mengubah sumber daya data menjadi produk informasi. Komponen komponen tersebut adalah:

- Perangkat Keras (*hardware*)
- Perangkat lunak (*software*)

- Sumber Daya Data
- Jaringan (*netware*)
- Sumber daya manusia (*brainware*)

Dalam pelaksanaan dan pengembangan SIMPEG, komponen-komponen tersebut saling memiliki keterkaitan untuk menciptakan tujuan SIMPEG yaitu mempermudah pengelolaan dan pemakaian data pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggambarkan bagaimana komponen-komponen tersebut digunakan dalam mendukung pelaksanaan dan pengembangan SIMPEG.

### 5.2.3.1 Perangkat Keras (*hardware*)

Perangkat keras merupakan salah satu komponen yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi penyiapan data, pemasukan data, penyimpanan, dan pengeluaran data yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil penelitian, komponen perangkat keras yang digunakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dalam mendukung proses penggunaan dan proses pengelolaan SIMPEG adalah sebagai berikut:

Komponen *input*:

- Keyboard : Logitech
- Mouse : Logitech
- DVD RW : Acer

Komponen proses dan penyimpanan:

- Processor : Intel Pentium 4 3,00Hz
- Motherboard : Intel LGA775
- Ram (memory) : 512 MB
- *Wireless* : D-Link
- VGA : Intel 8656
- LAN Card : 10/100 combo
- Harddisk : 80 Gb
- Harddisk jaringan : 200 Gb

Komponen *output*:

- Monitor : Acer AL 1716
- Printer : Epson Photo 1390
- Scanner : Epson
- Speaker : Acer

Kepala Subbagian Perencanaan dan Pengadaan Pegawai mengatakan bahwa perangkat keras/unit komputer yang digunakan masih memiliki kekurangan, yaitu masih sering terjadi kelambatan dalam proses penggunaan komputer, kelambatan komputer dalam proses itu dikarenakan unit komputer. Berikut kutipan dari penjelasan yang di berikan:

*“Kelemahannya mungkin di hardware, karena banyak yang sudah terlalu tua, kurang canggih, jadi kecepatannya Agak-agak Lemot.”*  
(Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011)

Senada dengan kutipan yang disampaikan oleh farah, salah satu pegawai juga mengatakan masih terdapat kendala pada penggunaan unit komputer. Kutipan dari pernyataannya sebagai berikut:

*“Paling kalo hardware, seperti unit komputer suka error gitu aja sih paling, ya soalnya udah tua kayaknya, belum up to date.”* (Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kelengkapan perangkat keras di Biro Kepegawaian dirasa cukup memadai dalam mendukung proses pengelolaan SIMPEG. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari salah satu operator di Subbagian Data dan Dokumentasi pegawai. Kutipan pernyataannya seperti berikut:

*“Kelengkapan komputer seperti keyboard, mouse, monitor dan lain-lainnya sih sudah cukup baik ya.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan oleh peneliti dan didukung oleh kutipan-kutipan pegawai yang memiliki kompetensi untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa perangkat keras yang digunakan untuk mengelola dan memanfaatkan SIMPEG yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sudah lengkap, namun untuk beberapa jenis perangkat keras seperti unit komputer, perlu diperbaharui. Hal ini diperlukan agar proses pengelolaan dan pemanfaatan SIMPEG di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dapat berjalan sesuai tujuan dan fungsi.

### 5.2.3.2 Perangkat Lunak (*software*)

Perangkat lunak atau *software* merupakan suatu sistem yang menghubungkan suatu unit komputer (*Hardware*) dengan pengguna (*user*) agar dapat tercipta suatu sistem yang dapat di berfungsi sesuai kemauan *user*. Selain itu *software* juga dapat dikatakan sebagai penterjemah perintah-perintah yang dijalankan oleh pengguna komputer untuk diteruskan atau diproses oleh perangkat keras sesuai dengan kemauan pengguna komputer. Dalam pelaksanaan SIMPEG, perangkat lunak (*software*) digunakan untuk mempermudah program dalam pelaksanaan SIMPEG, yang meliputi rangkaian perintah pemrosesan data-data dan prosedur agar dapat bekerja dengan baik.

Dalam mendukung efektifnya SIMPEG berbasis *web*, penyediaan perangkat lunak di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional mendapatkan bantuan (kerjasama) dari konsultan IT yang disewa oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Konsultan SIMPEG ini bertugas mendesain dan membuat SIMPEG sesuai dengan apa yang diminta dari pihak Biro Kepegawaian, mulai dari aplikasi sampai dengan tampilan agar dapat mempermudah Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai untuk mengelola data melalui SIMPEG tersebut. Informasi ini peneliti dapatkan langsung berdasarkan wawancara dengan konsultan SIMPEG untuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional:

*“Fungsi Konsultan dalam hal ini terutama dalam pembuatan sistem aplikasi kepegawaian di BKKBN yang pertama adalah melakukan analisa terhadap data sistem kepegawaian,. Yang kedua melakukan dan membantu membuat rancangan baik itu rancangan databasenya, rancangan user interfacenya. Yang ketiga adalah membantu membikin pemrogramannya.”* (Wawancara dengan Ita NW, 2 Juni 2011)

Kerjasama dengan konsultan (pihak luar) dalam mendesain dan mengimplementasikan *software* dan aplikasi SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional bertujuan untuk membuat aplikasi yang *user friendly* agar mempermudah *users* dalam menggunakan dan memanfaatkan hasil pengolahan data melalui SIMPEG. Aplikasi ini dibuat sesuai dengan permintaan dan sesuai dengan spesifikasi yang diberikan Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional kepada konsultan tersebut. Aplikasi yang dibuat meliputi tampilan SIMPEG, isian modul SIMPEG, sampai dengan sistem proses dan penyimpanan data SIMPEG. Semua modul dibuat semudah mungkin dalam penggunaannya untuk mempermudah penyajian data oleh Subbagian Data kepada *user* yang memerlukan informasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti juga didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu *key informant* yang mengatakan bahwa aplikasi tampilan yang ada pada SIMPEG berbasis *web* di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sudah *user friendly* atau dengan kata lain mudah digunakan dan dioperasikan. Berikut kutipan pernyataan dari informan tersebut:

*"Kalau aplikasi SIMPEG yang webbase ini sih udah baik ya, sudah gampang untuk digunakan, soalnya kan ada pilihan-pilihan modul yang jelas. Misalkan data yang ingin dicari berdasarkan usia saja, atau golongan dan jenis kelamin saja, semua dapat dicari sesuai dengan yang dibutuhkan. Jadi ya lebih memudahkan kita lah sebagai pengelola data."*  
(Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Perangkat lunak yang digunakan dalam pengelolaan SIMPEG berbasis *web* yang dikelola langsung di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai saat ini, sebagai berikut:

- Operating System : WindowsXP
- Database System : MySQL
- Bahasa pemrograman : PHP
- Web Service : Apache

Perkembangan teknologi yang dipakai dalam penerapan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dapat dilihat dari penggunaan dasar dari sistem operasi yang digunakan dalam mengelola SIMPEG. Sistem operasi yang digunakan oleh Subbagian Data dan Dokumentasi sebagai pengelola SIMPEG minimal sudah windowsXP, bahkan ada beberapa komputer yang sudah menggunakan sistem operasi windows7 sebagai *basic* operasi sistemnya. Pernyataan ini didasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Biro Kepegawaian Badan, Badan Kependudukan dan Keluarga



Berencana Nasional. Selain itu informasi ini juga didukung oleh kutipan dari penjelasan salah satu pegawai di Biro Kepegawaian. Kutipannya sebagai berikut:

*“Sistem operasinya minimal windowsXP itu sudah cukup baik, namun kita ada yang sudah pakai OS windows7. Nanti untuk lebih jelasnya kamu bisa lihat-lihat sendiri lah.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Hampir semua sistem operasi yang ada pada Biro Kepegawaian menggunakan windowsXP, maka aplikasi lain yang akan di *install* harus disesuaikan dengan spesifikasi komputer yang ada. WindowsXP digunakan sebagai sistem operasi dikarenakan mempunyai kelebihan dibanding OS yang lain yaitu lebih familiar dan lebih mudah untuk digunakan.

Perkembangan teknologi yang dipakai dalam penerapan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional juga dapat dilihat dari penggunaan sistem *database* MySQL dalam SIMPEG basis *web* di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. Penggunaan sistem *database* MySQL dirasakan sangat bagus karena sistem ini dapat mencatat data lebih besar ketimbang sistem *database* Microsoft Access yang memiliki *record* atau penyimpanan data terbatas pada saat memakai SIMPEG berbasis *desktop*. Informasi ini didapat berdasarkan wawancara peneliti dengan konsultan yang merencanakan dan mendesain SIMPEG berbasis *web*. Kutipan wawancaranya sebagai berikut:

*“Database MySQL kami gunakan dalam SIMPEG basis web ini karena database nya bisa me-record data lebih besar daripada database yang dulu digunakan pada saat SIMPEG sistem desktop dulu. Jadi ya lebih nampung lah kira-kira”* (Wawancara dengan Ita NW, 2 Juni 2011)

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan oleh peneliti dan didukung oleh kutipan-kutipan pegawai yang memiliki kompetensi untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa perangkat lunak (*software*) yang digunakan untuk mengelola, menyajikan, dan memanfaatkan SIMPEG yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional sudah mengikuti perkembangan zaman, namun masih diperlukan

pengembangan-pengembangan di sektor aplikasi seperti aplikasi tentang penilaian kinerja dan absensi pegawai agar dapat digunakan oleh pejabat yang berkepentingan dalam memantau dan menilai pegawai.

### 5.2.3.3 Sumber Daya Data

Data merupakan fakta-fakta yang dapat menjadi informasi yang bermanfaat. Pengelolaan data Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dilakukan di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Data disimpan ke dalam suatu tempat yang dapat dinamakan dengan *database*. Pembangunan *database* kepegawaian sebagai bagian dari SIMPEG ini digunakan oleh *user* dengan mengakses dan disajikan dalam suatu bentuk tampilan agar mempermudah penggunaan data tersebut untuk mendukung tugas *user*.

*Database* pegawai yang ada di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional diolah menggunakan SIMPEG agar dapat mempermudah proses pengelolaan data pegawai mulai dari *input* sampai dengan *output* data tersebut. Proses *input* data pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dimulai dengan pemasukan data oleh operator yang ada di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Proses pemasukan data awal tersebut dengan mengisi *form* seperti pada gambar 5.7. Pengisian *form* ini dilakukan setelah ada *file* yang dikirim ke Subbagian data untuk diisi di isikan ke dalam *form*. Selain itu, pembuatan SK dan pemutakhiran data pegawai yang telah ada juga dilakukan di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Pembuatan SK juga dilakukan setelah ada *file* SK terakhir yang dikirim oleh Subbagian Mutasi.

Dari segi keamanan data, saat ini data pegawai yang dikelola melalui SIMPEG oleh Subbagian Data kemanannya sangat terjaga, hal ini dapat terlihat dari persyaratan dengan memasukan *username* dan *password* seperti yang terlihat pada gambar 5.2, jadi tidak semua orang bisa melihat data pegawai yang bersifat rahasia yang dikelola oleh Subbagian Data. Informasi ini peneliti dapatkan berdasarkan wawancara dengan salah satu *key informant*. Kutipan wawancaranya sebagai berikut:

*“Kalau keamanan data sih selalu kita jaga ya, soalnya kan ini bersifat pribadi, karena menyangkut data diri seseorang ada gaji, alamat, anak, istri, dan lain-lain. Jadi tidak semua orang dapat membuka database kita. Hanya kita yang berwenang untuk menyajikan data kepada user sesuai yang dibutuhkan user. Lagipula salah satu bentuk keamanan itu kan kita proteksi data menggunakan password sebelum mengakses database SIMPEG, hanya kita yang tahu”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Selain pengamanan data untuk menjangkau siapa saja yang berkewenangan untuk mengakses SIMPEG, pengamanan data yang dilakukan untuk menjaga *database* juga dilakukan melalui pemasangan anti virus di sistem komputer pengolah SIMPEG. Hal ini dilakukan agar keamanan data di dalam *database* tetap terjaga sehingga tidak ada *database* yang terserang virus atau rusak.

Data yang dikelola oleh Subbagian Data digunakan sepenuhnya oleh *user* yang berkepentingan, data tersebut disajikan sesuai dengan permintaan *user* dan cepat. Hal ini didukung berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan, kutipan wawancaranya sebagai berikut:

*“Sampai saat ini ketika saya meminta data kepada salah satu Kepala Subbagian saya, data tersebut dapat dengan cepat diberikan. Ini kan berarti penyampaian data dari pengelola SIMPEG ke Subbagian saya itu diberikan dengan cepat”* (Wawancara dengan Aidin T, 30 Mei 2011)

Pemberian data oleh Subbagian Data kepada *user* dilakukan dengan cepat, hal ini sangat mendukung pembuatan kebijakan yang dilakukan *user* dengan memanfaatkan data dan informasi yang tersampaikan dengan cepat. Pemberian informasi berupa data pegawai sesuai dengan kemauan *user* disampaikan melalui berbagai format, tergantung dengan keinginan dan kepentingan *user*. Informasi ini peneliti dapatkan ketika mewawancarai salah satu informan. Kutipan wawancaranya sebagai berikut:

*“Kalau pemberian data tergantung dengan kemauan kita, kalau misalnya kita mau dalam bentuk softcopy bisa, kan tinggal di export ke word atau excel, kalo mau dalam bentuk fisik juga bisa tinggal di print di format word atau excel. Ya semauanya kita lah sebagai pengguna, Subbagian Data Cuma menyajikan kemauan kita aja.”* (Wawancara dengan Aidin T, 30 Mei 2011)

Pemberian format data sesuai dengan keinginan *user* membuat kemudahan bagi *user* untuk menyerap informasi dari data tersebut. Pemanfaatan SIMPEG ini juga dirasakan lebih mempermudah pengelola data pegawai (Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai) sebagai penyaji data, dan *user* sebagai pengguna data dalam mengklasifikasikan data sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat dilihat dari pencarian data sesuai dengan klasifikasi tertentu seperti salah satu contoh gambar 5.11 sehingga dapat mempermudah penyajian dan penyerapan informasi dari data tersebut.

Keakuratan data merupakan hal mutlak yang harus menjadi kriteria suatu informasi. Hal ini dikarenakan pembuatan keputusan diharuskan memanfaatkan informasi terbaru dari suatu data, maka diperlukan kecepatan dalam pemutakhiran suatu data agar pemanfaatan data tersebut menjadi informasi yang akurat untuk dijadikan suatu acuan pengambilan keputusan. Data pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dari unit pusat sampai unit daerah di mutakhirkan hanya oleh Subbagian Data. Data yang dimutakhirkan oleh Subbagian Data berdasarkan *file* pegawai yang terakhir. Setelah penilaian lebih lanjut terhadap *file* tersebut, maka *database* yang ada di dalam SIMPEG baru akan siap dimutakhirkan. Proses ini membuat data pegawai lambat termutakhirkan dikarenakan Subbagian data harus memasukan data terlebih dahulu dan kadangkala terjadi keterlambatan *file* yang akan dimasukan oleh Subbagian data dan Dokumentasi Pegawai, hal ini menyebabkan data pegawai tidak *up to date* untuk digunakan oleh *user* dalam pengambilan keputusan. Informasi ini juga didukung oleh kutipan wawancara peneliti dengan informan, kutipan wawancaranya sebagai berikut:

*“Database disini sudah diolah dengan baik, tapi ya karena tadi yang sudah saya bilang, karena hanya Subbagian Data yang mengelola data, dan itupun harus menunggu bukti update-an dari masing-masing unit, maka kadang datanya lama ter-update. tapi kalo kita sih selalu kelola dengan baik kok”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Seharusnya, SIMPEG berbasis *web* ini dapat diakses oleh seluruh pegawai untuk memutakhirkan data pribadi mereka sendiri di mana saja, sehingga pemutakhiran data dapat terlaksana dengan cepat tanpa harus dilakukan

pemutakhiran melalui Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Sehingga data pegawai pun dapat ter-*update* dan selalu *up to date* untuk digunakan oleh *user* yang membutuhkan dalam pengambilan keputusan.

#### 5.2.3.4 Jaringan (*netware*)

Jaringan merupakan komponen yang dapat memberikan perubahan dalam pengaksesan informasi dan data-data pegawai, dengan adanya jaringan maka proses penyampaian informasi dan data pegawai dapat tercapai dengan cepat. Jaringan yang dipakai oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dalam pemanfaatan SIMPEG adalah jaringan LAN intranet. Informasi ini peneliti dapat berdasarkan hasil wawancara dengan *key informant* yang ada, kutipan wawancaranya sebagai berikut:

*”Kalau untuk ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, dan koneksi internet lainnya itu antar unit sudah ada. Tapi kalau untuk pengelolaan SIMPEG itu sendiri, hanya terbatas pada Subbagian data saja. Kita di Subbagian data kan pake intranet untuk mengakses SIMPEG”*  
(Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Jaringan intranet ini merupakan jaringan LAN *online* yang dapat mengakses SIMPEG hanya di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Jaringan intranet yang dipakai oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dapat digunakan hanya di lingkungan organisasi ini dikarenakan jaringan ini memiliki IP *adsress* tersendiri, dengan alamat yaitu <http://localhost/simpeg/simpeg>. Diluar lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Pusat, pegawai tidak bisa mengakses SIMPEG. Penggunaan jaringan intranet di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional untuk mengakses SIMPEG ini dijelaskan oleh salah satu pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai, berikut merupakan kutipan penjelasan mengenai pemakaian jaringan intranet tersebut:

*“Intranet itu jaringan internet yang digunakan untuk membuka SIMPEG yang digunakan hanya bisa di lingkungan Biro kepegawaian saja. Belum bisa digunakan pada komputer terkoneksi internet diluar lingkungan biro kepegawaian, karena BKKBN punya IP tersendiri. Untuk saat ini kan terbatas hanya kami Subbagian data yang bisa mengelola SIMPEG, jadi*

*yang dibutuhkan hanya koneksi intranet” (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)*

Saat ini, jaringan internet yang dipakai oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dalam pemanfaatan dan penggunaan SIMPEG belum mencakup sampai daerah. Hal ini dikarenakan belum dibuatnya jaringan dan alamat tersendiri untuk mengakses SIMPEG tersebut oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Padahal dengan sistem SIMPEG berbasis *web*, seharusnya jaringan internet sudah mencakup ke seluruh unit baik pusat maupun daerah agar pemanfaatan SIMPEG dapat berjalan secara efektif. Hal ini didukung oleh pernyataan salah satu pakar e-Gov.

*“Seharusnya kalau sudah web base itu harus sudah bisa online mencakup daerah-daerah, tidak hanya dipusat saja.” (Wawancara dengan Dana Indra, 11 Oktober 2011)*

Penggunaan jaringan intranet di Biro Kepegawaian ini sendiri tidak luput dari beberapa kendala. Salah satu yang sering terjadi adalah terputusnya jaringan ketika Subbagian Data sedang mengakses SIMPEG, informasi ini peneliti dapat dari salah seorang *key informant*, berikut kutipan penjelasannya:

*“Terus kan kita antar komputer terkoneksi intranet melalui wireless, terkadang koneksinya suka terputus” (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)*

Terputusnya jaringan tersebut menyebabkan pengelolaan informasi yang sedang dimanfaatkan oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai menjadi terhambat. Hal ini berakibat pada lambatnya penyediaan informasi yang akan disajikan kepada *user* apabila dibutuhkan sewaktu-waktu. Jaringan antar unit komputer (LAN) yang ada di Biro Kepegawaian sangat diperlukan, hal ini dapat memudahkan pemindahan informasi dari satu unit komputer ke unit komputer lain tanpa harus datang langsung ke unit yang bersangkutan. Seperti contohnya, apabila LAN yang ada pada Biro Kepegawaian dapat berjalan, maka pada saat Subbagian Kesejahteraan Pegawai membutuhkan dan meminta data tentang pegawai ke Subbagian Data, maka Subbagian Data tinggal menyajikan data yang dibutuhkan dalam bentuk *softcopy* yang dapat dikirim dari unit komputer yang ada di Subbagian Data ke unit komputer yang ada di Subbagian Kesejahteraan.

Pada kenyataannya yang terjadi di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Kesejahteraan Nasional, data yang disajikan oleh Subbagian Data kepada masing-masing Subbagian dipindahkan dari Subbagian data kepada *user* yang berkepentingan dengan menggunakan *flashdisk*, bukan melalui jaringan LAN. Hal ini dikarenakan jaringan LAN yang ada sedang terputus. Dengan terputusnya LAN ini maka akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk pemindahan informasi, karena *user* harus mengambil data ketempat pengolahan data (Subbagian Data dan Dokumentasi). Perihal terputusnya jaringan LAN juga didukung oleh pernyataan dari salah satu *user* yang diwawancarai oleh peneliti.

*“Tadinya sih kita nge-link antar bagian. Sebelumnya yaa, sebelum flashdik bermula kita ngelink antar bagian. Tapi sekarang LAN nya itu terputus ketika lagi menggarap SIMPEG yang web itu. Jadi pembaharuan jaringan dari desktop ke web malah bikin jaringan antar unit terputus. Belum ada perbaikan sih sampai saat ini.”* (Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan oleh peneliti dan didukung oleh kutipan-kutipan pegawai yang memiliki kompetensi untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa Jaringan (netware) yang digunakan untuk mendukung pemutakhiran, pemindahan, penyajian, informasi yang diolah melalui SIMPEG yang ada di Biro Kepegawaian Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional belum dapat mendukung tercapainya fungsi SIMPEG yang efektif. Hal yang paling penting adalah jaringan internet belum mencakup sampai pegawai di daerah agar pegawai di daerah dapat melihat dan memutakhirkan data mereka dengan cepat sehingga data data mereka *up to date* untuk langsung dimanfaatkan oleh pejabat yang berkepentingan setelah di *approve* oleh administrator.

#### **5.2.3.5 Sumber Daya Manusia (*brainware*)**

Sumber daya manusia merupakan hal paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu sistem dalam sebuah organisasi. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional selaku organisasi yang berorientasi pada publik sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dalam hal ini, salah satu faktor sukses atau tidaknya pelaksanaan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Keempat komponen yang telah dipaparkan sebelumnya, hanya dapat beroperasi bila difungsikan oleh sumber daya manusia. Dengan kata lain, jika tidak ada sumber daya manusia, maka komponen-komponen lainnya tidak akan beroperasi dengan baik yang akan berdampak pada tidak berjalannya suatu sistem yang sudah dibuat. Setiap sistem informasi yang berbasis komputer harus memperhatikan unsur sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang ada pada Biro Kepegawaian khususnya pegawai yang mengelola SIMPEG secara langsung yaitu pegawai yang berada di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai agar sistem informasi yang diterapkan dapat bermanfaat.

Sumber daya manusia yang terkait dengan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dibagi menjadi dua jenis, yaitu sumber daya manusia yang mengelola SIMPEG secara langsung yaitu pegawai yang ada di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Fungsi dari pegawai di Subbagian Data dan dokumentasi ini adalah sebagai pengelola langsung, penyaji data yang dibutuhkan oleh *user*, dan pemilik kewenangan untuk mengizinkan atau tidaknya pemutakhiran yang dilakukan oleh pegawai melalui aplikasi pemutakhiran di SIMPEG. Sumber daya manusia yang kedua adalah sumber daya manusia yang memanfaatkan SIMPEG secara langsung, baik sumber daya manusia yang memanfaatkan hasil olahan data (*user/pejabat* yang berkepentingan), maupun sumber daya manusia yang memanfaatkan data untuk melihat dan memutakhirkan data mereka sendiri (untuk saat ini hanya pejabat yang bisa memutakhirkan data mereka sendiri).

Sumber daya manusia yang berkaitan langsung dalam pengelolaan SIMPEG adalah pegawai yang ada di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Dalam melaksanakan pengelolaan SIMPEG, pegawai yang ada pada Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai berjumlah lima orang. Kelima pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi tersebut berlatar belakang pendidikan yang berbeda-beda, ada yang berlatar belakang ilmu komputer, ada juga yang berlatar



belakang diluar ilmu komputer seperti statistik dan lain-lain. Informasi ini peneliti dapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Kutipan wawancara peneliti dengan informan sebagai berikut:

*”Kalau saya rasa kalau disini misalnya seperti saya sendiri, saya lulusan ilmu komputer, ada teman saya Anggar juga lulusan ilmu komputer, ada juga yang dari jurusan lain seperti statistik dan saya rasa sudah cukup berkompeten”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

**Tabel 5.1**  
**Nama Pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai**

Nama	Pendidikan
Anggar Lingga Rhomadona	Sarjana Ilmu Komputer
Hartatik Sulistyoningsih	Sarjana Ilmu Komputer
Novianto Bayu.P	Magister Manajemen
Neneng Mariana	Sarjana Ilmu Statistik
Dewi Arini	Sarjana Ilmu Komputer

Sumber: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2011

Berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi dalam mengelola SIMPEG dan menyajikan data hasil olahan tersebut kepada *user*, pegawai Subbagian Data sudah cukup berkompeten dalam mengelola SIMPEG, hal ini didasarkan pada hasil hasil wawancara yang telah peneliti paparkan diatas dan hasil observasi yang peneliti lakukan di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai. Peneliti dapat mengatakan pegawai berkompeten dikarenakan pada saat peneliti melakukan observasi langsung, terlihat bahwa pegawai terampil dalam menggunakan SIMPEG dan menu-menu di dalamnya untuk dijadikan bahan acuan pengambilan keputusan oleh *user* yang meminta data. Hasil observasi peneliti ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu Kepala Bagian yang memanfaatkan data sebagai acuan pengambilan keputusannya.

*“Menurut saya kompetensi pegawai dalam mengelola SIMPEG sudah bagus, soalnya mereka kan setahu saya berasal dari basic pendidikan yang berhubungan dengan komputer, jadi mereka cukup handal lah dalam mengelola SIMPEG dan menyajikan data kepada kami. Soalnya sampai saat ini ketika saya meminta data kepada salah satu Kepala Subbagian saya, data tersebut dapat dengan cepat diberikan. Ini kan berarti penyampaian data dari pengelola SIMPEG ke Subbagian saya itu diberikan dengan cepat, kalau gak kompeten mana bisa seperti itu. Selama ini belum ada kekurangan sih, apa yang kita mau seperti data pegawai yang memiliki history sekolah keluar negeri misalnya, mereka bisa menggolongkan dan bisa menyajikan ke kita dengan baik.”* (Wawancara dengan Aidin T, 30 Mei 2011)

Kutipan pernyataan informan diatas, juga diperkuat oleh kutipan pernyataan yang disampaikan oleh Farah, Kepala Subbagian Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, kutipan pernyataannya sebagai berikut:

*“Sangat kompeten. Soalnya kan mereka kebanyakan dari ilmu komputer, ditambah lagi udah ada pelatihan pelatihan buat SIMPEG ini, pasti lebih mengerti mereka sekarang”* (Wawancara dengan Farah, 27 Mei 2011)

Kompetensi pegawai dalam mengelola data melalui SIMPEG dapat berpengaruh pada proses pengambilan keputusan oleh para pejabat yang berkepentingan. Semakin berkompeten pegawai dalam mengelola data pegawai melalui SIMPEG, maka akan semakin cepat dan tepat informasi tentang pegawai dapat digunakan oleh para pejabat dalam mengambil keputusan. Selain latar belakang pendidikan dan pengetahuan pegawai tentang komputer, hal yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai dalam mengelola data melalui SIMPEG adalah dengan di berikannya pelatihan-pelatihan mulai dasar sampai penggunaan SIMPEG. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memberikan pendalaman pengetahuan tentang pengelolaan data melalui SIMPEG agar dapat disajikan dengan cepat dan tepat sesuai dengan permintaan *user* dalam mendukung pengambilan keputusan. Di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, pelatihan sudah diberikan kepada pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai sebagai pengelola langsung data melalui SIMPEG. Informasi ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan, kutipan wawancara sebagai berikut:

*”Kalau yang sekarang kita kembangkan dan kita pakai berbasis web sudah ada pelatihan-pelatihan untuk mengelola data. Karena kan untuk saat ini masih kita yang mengentry data, mengolah data, memberikan data kepada users, jadi kita mesti tahu seluk beluk tentang SIMPEG ini dari pelatihan yang diberikan.”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai meliputi pengelolaan data dan penyajian data. Pelatihan ini diperlukan dan sangat bermanfaat dalam menunjang tugas pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai dalam memanfaatkan SIMPEG dan menyajikan data tersebut untuk kebutuhan *user*. Pelatihan tentang pengelolaan SIMPEG yang diberikan kepada pegawai pengolah data yang ada di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai diadakan berdasarkan kerjasama unit pelatihan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dengan konsultan yang mendesain dan merencanakan pembuatan SIMPEG berbasis web di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Informasi ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan konsultan SIMPEG. Kutipan hasil wawancara sebagai berikut:

*“...melakukan pelatihan dari apa yang sudah kita bikin kepada user baik user sebagai administrator, maupun user umum, itu dilatihkan, kemudian sampai ini terimplementasi dan kita mendampingi proses tersebut”* (Wawancara dengan Ita NW, 2 Juni 2011)

Kerjasama konsultan dalam memberikan pelatihan tentang pengelolaan SIMPEG kepada pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai dikarenakan rancangan dan pembuatan desain aplikasi dan menu-menu yang ada pada SIMPEG dilakukan oleh konsultan tersebut. Jadi konsultan lebih mengetahui pelatihan apa saja yang diperlukan dan akan diberikan kepada pengelola SIMPEG. Untuk sementara, pelatihan dan sosialisasi tentang SIMPEG hanya diberlakukan kepada pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai sebagai pengelola SIMPEG secara langsung, dan pejabat yang memiliki kepentingan dalam melihat dan memutakhirkan data pribadi mereka. Belum semua pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional mendapatkan pelatihan dan sosialisasi tentang SIMPEG untuk keperluan mereka. Hal ini dikarenakan untuk

sementara kewenangan dalam mengakses SIMPEG dengan kepemilikan *username* dan *password* terbatas diberikan hanya pada pegawai Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai dengan kepentingan mengelola data melalui SIMPEG dan hanya untuk pejabat Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana di lingkungan Pusat dengan kepentingan melihat informasi dan memutakhirkan data pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan oleh peneliti dan didukung oleh kutipan-kutipan pegawai yang memiliki kompetensi untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (*brainware*) dalam pengelolaan data melalui SIMPEG sudah cukup berkompeten, ditambah lagi dengan adanya pelatihan-pelatihan yang di berikan kepada pengelola tersebut. Namun pelatihan dan sosialisasi tentang SIMPEG belum mencakup seluruh pegawai umum termasuk pegawai yang berada di daerah, sosialisasi dan pelatihan ini dilakukan hanya pada pejabat yang berkepentingan untuk mengelola data pribadi mereka, sehingga dapat dikatakan pemanfaatan SIMPEG belum berjalan efektif sesuai dengan tujuan untuk memudahkan pengelolaan data selama pegawai umum belum dapat mengakses SIMPEG.

#### **5.2.4 Kendala dalam Implementasi SIMPEG**

Berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan, terdapat beberapa kendala yang di hadapi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dalam menerapkan SIMPEG. Pada Subbab ini, peneliti mengungkapkan kendala-kendala secara umum yang dihadapi oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Kendala-kendala tersebut terkait dengan pelaksanaan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

##### **5.2.4.1 Belum Terbangunnya Jaringan yang Baik**

Jaringan merupakan salah satu komponen penting yang dapat memberikan perubahan dalam pengaksesan informasi dan data-data pegawai. Dengan adanya jaringan, maka proses penyampaian informasi dan data pegawai dapat tercapai

dengan cepat. Dalam implementasi pelaksanaan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, terdapat kendala pada jaringan intranet dan internet yang dipakai.

Jaringan LAN yang dipakai oleh Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai untuk menyampaikan data dari satu unit ke unit lain dalam satu lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional terkadang tidak berfungsi dengan baik. Informasi ini peneliti dapat berdasarkan wawancara dengan salah satu informan yang menyebutkan:

*“Kalo pemberian datanya mereka kasih langsung ke kita atau kita yang minta data langsung ke mereka, tidak pakai LAN, soalnya kan LANnya terputus jadi ya musti ada yang mendatangi satu sama lain”*  
(Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Berdasarkan kutipan diatas, dapat dikatakan bahwa penyampaian informasi pegawai antar satu unit dengan unit lain dalam satu lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional terganggu dikarenakan putusannya jaringan LAN. Hal ini berakibat pada tidak efisiennya penyampaian informasi, yang seharusnya dapat menghemat waktu untuk mendapatkan informasi tanpa harus mendatangi unit yang bersangkutan.

Selain itu, jaringan intranet yang digunakan Subbagian data untuk mengakses SIMPEG juga sering terputus, hal ini juga dirasakan langsung oleh peneliti ketika peneliti diperlihatkan tentang aplikasi SIMPEG oleh salah satu pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi. Pada saat itu peneliti menemukan bahwa koneksi intranet terputus sehingga Subbagian Data tidak bisa mengakses SIMPEG. Perihal terputusnya jaringan intranet ini juga didukung oleh pernyataan salah satu pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai.

*“Terus kan kita antar komputer terkoneksi intranet melalui wireless, terkadang koneksinya suka terputus”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Terputusnya jaringan yang sedang dipakai ini berakibat pada lambatnya pengelolaan informasi yang sangat merugikan *user* yang berada di dalam lingkungan Biro Kepegawaian.

Permasalahan jaringan yang paling penting untuk segera diselesaikan adalah permasalahan pada pengembangan jaringan internet yang mencakup Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional baik pusat maupun yang ada di daerah. Jaringan internet yang ada pada saat ini hanya mencakup Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana pusat saja, belum mencakup pegawai yang berada di daerah. Hal ini mengakibatkan pegawai yang ada di daerah belum bisa mengakses SIMPEG untuk keperluan melihat dan memutakhirkan data dari tempat mereka masing-masing di daerah. Hal ini membuat pemutakhiran data pegawai terhambat, karena harus dilakukan tahap pemutakhiran data oleh Subbagian Data terlebih dahulu sehingga data tentang pegawai lambat untuk *update*. Informasi ini didukung oleh pernyataan salah satu pegawai.

*"Belum berjalannya jaringan online internet yang dipakai semua pegawai baik pegawai yang di daerah sampe yang di pusat untuk melihat dan meng-update data mereka, baru ada intranet yang mengharuskan kita di Subbagian data yang meng-update data mereka. Karena semua pekerjaan update kita yang melakukan, jadi kita agak sedikit kelabakan kalo misalnya ada pejabat yang berkepentingan membutuhkan data pegawai dengan cepat, soalnya kan belum tentu data yang dibutuhkan tersebut sudah terupdate karena kita sendiri meng-update data butuh waktu dan kan berdasarkan file yang pegawai kirim ke kita"*  
(Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Data yang mutakhir merupakan data yang paling akurat untuk di manfaatkan dalam pengambilan keputusan oleh *user*. Dalam implementasi SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, pemutakhiran data pegawai secara umum hanya dilakukan oleh Subbagian Data yang memiliki kewenangan untuk mengolah data, dan pejabat yang berkepentingan untuk melihat dan memutakhirkan data mereka. Pemutakhiran data pegawai umum yang hanya dilakukan oleh Subbagian data dikarenakan jaringan internet untuk mengakses SIMPEG belum mencakup pegawai umum yang berada di daerah maupun yang pusat, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pemutakhiran data pegawai. Keterlambatan ini dikarenakan pemutakhiran yang dilakukan oleh Subbagian Data membutuhkan proses pemasukan data. Oleh karena itu diperlukan jaringan internet yang mencakup sampai pegawai daerah

agar pemutakhiran data dapat dilakukan oleh mereka sendiri tanpa diperlukan lagi pemasukan data yang dilakukan oleh Subbagian Data sehingga tidak menghabiskan banyak waktu untuk pemasukan data masing-masing pegawai tersebut.

#### **5.2.4.2 Kurangnya Jumlah Tenaga Pengelola SIMPEG**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu sistem, hal ini dikarenakan segala sesuatu faktor dan komponen dikendalikan oleh sumber daya manusia. Pegawai di Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai merupakan sumber daya manusia yang mengelola dan mengolah data pegawai melalui SIMPEG secara langsung. Pegawai yang mengelola SIMPEG secara langsung ini hanya berjumlah lima orang. Informasi ini didapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan.

*”Tapi saya rasa jumlah pegawainya itu lho yang kurang, di Subbagian sini yang mengelola data hanya ada kurang lebih lima orang. Data segini banyak mana bisa di kelola oleh lima orang”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Dari kutipan wawancara diatas dapat dikatakan bahwa kendala yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional adalah kurangnya jumlah pegawai dalam mengelola SIMPEG. Menurut peneliti, pengelolaan data pegawai sebanyak 3863 pegawai tidak bisa dikelola hanya oleh lima orang saja. Karena tugas pengelolaan data oleh Subbagian Data mulai dari pengumpulan, pemasukan, pengelolaan, sampai dengan penyajian data kepada *user* merupakan tugas yang cukup berat maka dibutuhkan penambahan jumlah pegawai pengelola SIMPEG agar pengelolaan SIMPEG dapat berjalan baik.

#### **5.2.4.3 Lemahnya Perangkat Pendukung**

Salah satu kendala dalam pelaksanaan SIMPEG adalah masih sering terjadinya permasalahan pada perangkat pendukung dalam pengelolaan SIMPEG. Perangkat pendukung yang di maksud seperti *hardware*. Dalam implementasi SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, unit

komputer yang digunakan untuk mengelola SIMPEG belum mengikuti teknologi terkini. Hal ini yang menjadi hambatan dalam proses pengelolaan SIMPEG karena sering terjadi *error*, informasi ini berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu informan yang menyebutkan bahwa:

*“permasalahan penggunaan komputernya kan komputer yang dipakai oleh Subbagian data ini mengelola data pegawai dari pusat sampai daerah, jadi banyak sekali data yang diolah sehingga kadang terjadi error”* (Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Hal senada juga diungkapkan oleh informan lain yang menggunakan komputer untuk menampilkan hasil pengolahan data yang diberikan oleh Subbagian Data:

*“...paling kalo hardware, seperti unit komputer suka error gitu aja sih paling, ya soalnya udah tua kayaknya, belum up to date.”* (Wawancara dengan Slamet S, 29 Mei 2011)

Terkait dengan kendala yang dihadapi, spesifikasi unit komputer yang digunakan oleh Subbagian Data dalam mengelola SIMPEG merupakan spesifikasi lama yang perlu diperbaharui. Seharusnya Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana memperhatikan tentang spesifikasi yang terbaru dari unit komputer pengelola SIMPEG. Hal ini dikarenakan unit komputer yang digunakan untuk mengelola SIMPEG akan berkerja keras untuk mengelola data pegawai sebanyak 3863 karyawan seluruh Indonesia, jadi dibutuhkan unit komputer yang lebih baru, dan peningkatan spesifikasi agar unit komputer tersebut dapat bekerja maksimal dalam mengelola SIMPEG dan dapat meminimalisir terjadinya *error*.

#### **5.2.4.4 Belum Adanya Sosialisasi dan Pelatihan**

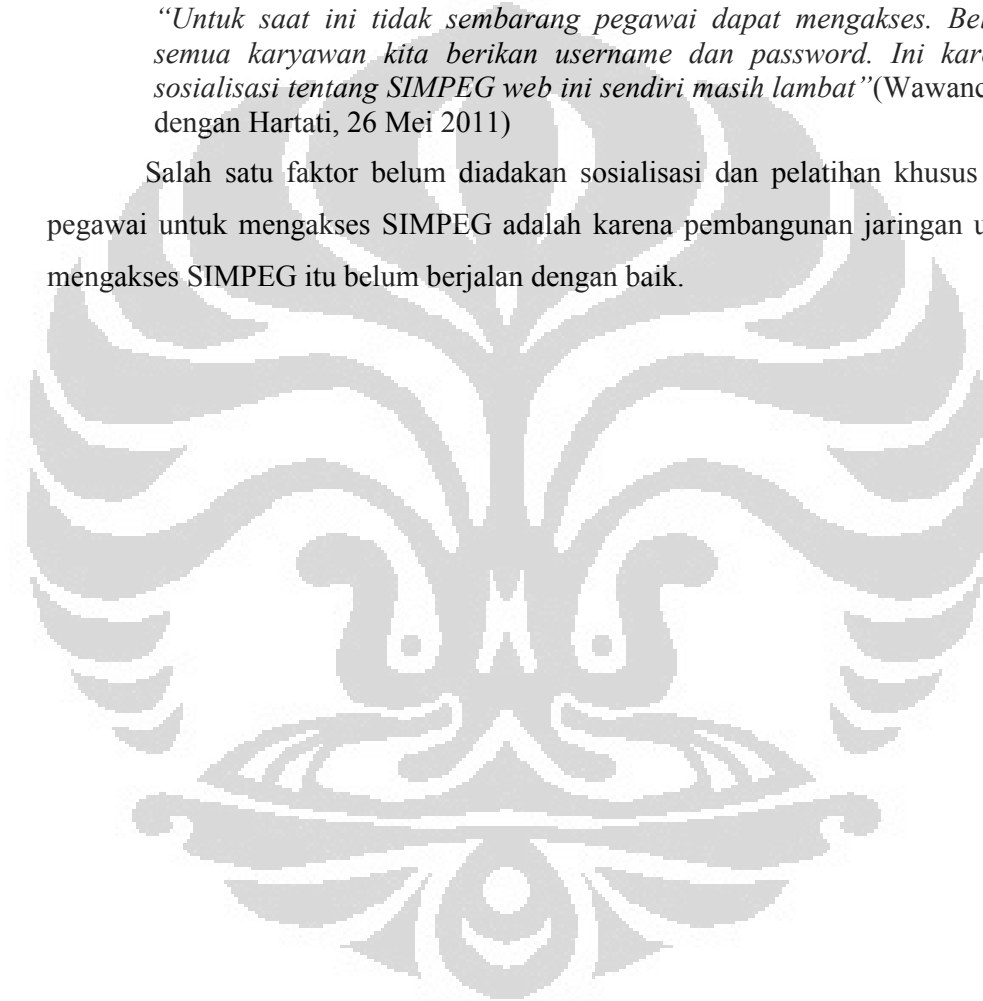
SIMPEG berbasis web merupakan program baru yang diterapkan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Dikarenakan program ini masih tergolong masih baru, maka diperlukan sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh pegawai agar dapat menggunakan SIMPEG sesuai dengan kewenangannya masing-masing. Kenyataannya, sosialisasi dan pelatihan tentang SIMPEG baru dilakukan untuk pengolah data (pegawai di Subbagian Data dan



Dokumentasi Pegawai) dan pejabat. Padahal, sasaran SIMPEG berbasis *web* ini adalah seluruh pegawai baik pegawai pusat maupun pegawai yang berada di daerah. Hal ini dapat dilihat dengan belum diberikannya *username* dan *password* kepada masing-masing pegawai baik yang berada di Pusat maupun yang berada di daerah. Informasi ini didukung oleh wawancara dengan informan.

*“Untuk saat ini tidak sembarang pegawai dapat mengakses. Belum semua karyawan kita berikan username dan password. Ini karena sosialisasi tentang SIMPEG web ini sendiri masih lambat”*(Wawancara dengan Hartati, 26 Mei 2011)

Salah satu faktor belum diadakan sosialisasi dan pelatihan khusus bagi pegawai untuk mengakses SIMPEG adalah karena pembangunan jaringan untuk mengakses SIMPEG itu belum berjalan dengan baik.



## **BAB 6**

### **PENUTUP**

#### **6.1 SIMPULAN**

Implementasi SIMPEG berbasis *web* di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional secara keseluruhan sudah berjalan dan memberikan manfaat kepada *user* dalam pengambilan keputusan dalam perencanaan pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, manajemen kinerja, dan kesejahteraan pegawai. Namun masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan SIMPEG di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, kendala tersebut meliputi:

- Masih terdapat beberapa aplikasi SIMPEG yang belum terdapat pada BKKBN seperti aplikasi penilaian kinerja, aplikasi absensi, aplikasi penggajian, dan aplikasi khusus perekrutan.
- Belum terbangunnya jaringan yang baik dalam penggunaan SIMPEG yang menyebabkan tujuan SIMPEG berbasis *web* dalam menciptakan keterbukaan dan kecepatan informasi menjadi terhambat.
- Kurangnya jumlah tenaga pengelola SIMPEG sehingga menghambat pengelolaan data.
- Masih lemahnya perangkat pendukung dikarenakan penggunaan unit komputer yang belum mengikuti perkembangan zaman.
- Belum adanya sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh pegawai.

#### **6.2 SARAN**

- Menambah aplikasi kepegawaian seperti modul aplikasi penilaian kinerja, aplikasi absensi, aplikasi penggajian, dan aplikasi khusus perekrutan
- Secepat mungkin membangun infrastruktur jaringan internet/intranet yang mencakup seluruh pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional agar tercipta keterbukaan informasi kecepatan informasi untuk digunakan *user* dalam pengambilan keputusan.

- Menambah jumlah tenaga pengelola SIMPEG, agar pengelolaan data dapat terlaksana dengan baik.
- Pembaharuan perangkat pendukung seperti unit komputer agar meminimalisasi hambatan-hambatan dalam pengelolaan SIMPEG.
- Diadakannya sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh pegawai.



## PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber pertama adalah **Operator data pegawai (Subbagian data dokumentasi pegawai)** yang mempunyai tugas mengelola langsung SIMPEG di BKKBN:

1. Apa yang anda ketahui tentang SIMPEG?
2. Apakah latar belakang penerapan SIMPEG di Biro Kepegawaian BKKBN?
3. Apakah tujuan dari penerapan SIMPEG di Biro kepegawaian BKKBN?
4. Sudah berapa lama SIMPEG diterapkan di Biro Kepegawaian BKKBN?
5. Bagaimana sejarah perkembangan SIMPEG di Biro kepegawaian BKKBN?
6. Bagaimana Spesifikasi Komputer yang digunakan untuk mengelola data terkait:
  - Spesifikasi teknis
  - Kelengkapan komputer dalam menerima masukan dan keluaran data
  - Hambatan dalam penggunaan Komputer
7. Apakah spesifikasi komputer tersebut sudah lengkap cukup baik untuk mengelola data?
8. Bagaimana ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, atau koneksi internet dalam mendukung pengelolaan SIMPEG? Ada atau tidak? Jika ada berjalan atau tidak?
9. Bagaimana kompetensi pegawai dalam mengelola SIMPEG? Apakah sudah cukup mengerti dan berkompeten dalam pengelolaan SIMPEG?
10. Apakah ada pelatihan khusus bagi SDM yang mengelola SIMPEG? Jika tidak ada, apakah diperlukan pelatihan khusus mengelola SIMPEG?
11. Bagaimana Software (aplikasi SIMPEG) yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian:
  - Kesesuaian software (aplikasi SIMPEG) dengan keperluan di bidang kepegawaian?

- Apakah Software (aplikasi SIMPEG) yang dipakai untuk mengelola kepegawaian cukup mudah untuk digunakan?
  - Siapa sajakah yang dapat menggunakan software (aplikasi SIMPEG) tersebut? Apakah hanya orang yang berkepentingan saja yang dapat menggunakan software tersebut?
  - Apakah ada hambatan dalam pengelolaan dan pengembangan software (aplikasi SIMPEG) dalam mengelola kepegawaian?
12. Bagaimana Database pegawai yang telah diolah, apakah sudah tersedia dengan baik? Apakah telah diperbaharui? Siapakah yang memperbaharui? Bagaimana dengan keamanan data yang akan digunakan?
13. Secara garis besar, hambatan apa saja yang terdapat dalam pengelolaan SIMPEG?
14. Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG di masa yang akan datang?

Narasumber kedua yaitu **Kepala Subbagian perencanaan dan pengadaan pegawai:**

1. Apa bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
2. Sudah berapa lama bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
3. Menurut bapak/ibu apakah tujuan dari penggunaan SIMPEG?
4. Informasi apa saja yang ditampilkan dan disajikan dalam SIMPEG terkait dengan analisis perencanaan dan pengadaan pegawai?
5. Informasi apa saja yang dibutuhkan dalam SIMPEG terkait dengan analisis perencanaan dan pengadaan pegawai?
6. Apakah semua data itu sudah memenuhi kebutuhan perencanaan dan pengadaan pegawai? [Dilihat dari kecepatan, keakuratan, kemutakhiran (update)]. Jika ada yang kurang memenuhi, tolong sebutkan!
7. Apakah semua data itu sudah dikomputerisasi?
8. Bagaimana pemberian data dilakukan? Melalui softcopy antar jaringan atau internet?
9. Siapa sajakah pegawai yang dapat mengelola informasi tentang kebutuhan perencanaan dan pengadaan pegawai? Bagaimana kompetensi pegawai tersebut dalam menerima informasi?
10. Apa saja hambatan (masalah) secara general dalam pemanfaatan SIMPEG ini dilihat dari:
  - Software (aplikasi SIMPEG)
  - Hardware
  - Brainware (SDM)
  - Netware (jaringan)
  - Data (kebutuhan data)
11. Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG di masa yang akan datang?

Narasumber ketiga yaitu **Kepala Bagian pengembangan pegawai:**

1. Apa bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
2. Sudah berapa lama bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
3. Menurut bapak/ibu apakah tujuan dari penggunaan SIMPEG?
4. Informasi apa saja yang diberikan dalam SIMPEG terkait dengan
  - Analisis kompetensi pegawai
  - Penilaian kinerja pegawai
  - Pengembangan karir pegawai
5. Apakah semua data itu sudah memenuhi kebutuhan informasi? [Dilihat dari kecepatan, keakuratan, kemutakhiran (update)]. Jika ada yang kurang memenuhi, tolong sebutkan!
6. Apakah semua data itu sudah dikomputerisasi?
7. Bagaimana pemberian data dilakukan? Melalui softcopy antar jaringan atau internet?
8. Siapa sajakah pegawai yang dapat mengelola informasi tentang kebutuhan informasi? Bagaimana kompetensi pegawai tersebut dalam menerima informasi?
9. Apa saja hambatan (masalah) secara general dalam pemanfaatan SIMPEG ini dilihat dari:
  - Software (aplikasi SIMPEG)
  - Hardware
  - Brainware (SDM)
  - Netware (jaringan)
  - Data (kebutuhan data)
10. Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG di masa yang akan datang?

Narasumber keempat yaitu **Kepala Subbagian penempatan dan mutasi pegawai**:

1. Apa bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
2. Sudah berapa lama bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
3. Menurut bapak/ibu apakah tujuan dari penggunaan SIMPEG?
4. Informasi apa saja yang diberikan dalam SIMPEG terkait dengan
  - Mutasi pegawai
  - Pangkat dan gaji pegawai
  - Pengangkatan dan pemberhentian pegawai
5. Apakah semua data itu sudah memenuhi kebutuhan informasi? [Dilihat dari kecepatan, keakuratan, kemutakhiran (update)]. Jika ada yang kurang memenuhi, tolong sebutkan!
6. Apakah semua data itu sudah dikomputerisasi?
7. Bagaimana pemberian data dilakukan? Melalui softcopy antar jaringan atau internet?
8. Siapa sajakah pegawai yang dapat mengelola informasi tentang kebutuhan informasi? Bagaimana kompetensi pegawai tersebut dalam menerima informasi?
9. Apa saja hambatan (masalah) secara general dalam pemanfaatan SIMPEG ini dilihat dari:
  - Software (aplikasi SIMPEG)
  - Hardware
  - Brainware (SDM)
  - Netware (jaringan)
  - Data (kebutuhan data)
10. Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG di masa yang akan datang?



Narasumber kelima yaitu **Kepala Subbagian kesejahteraan dan disiplin pegawai:**

1. Apa bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
2. Sudah berapa lama bapak/ibu mengetahui tentang SIMPEG?
3. Menurut bapak/ibu apakah tujuan dari penggunaan SIMPEG?
4. Informasi apa saja yang diberikan dalam SIMPEG terkait dengan
  - Kesejahteraan pegawai
  - Disiplin pegawai
5. Apakah semua data itu sudah memenuhi kebutuhan informasi? [Dilihat dari kecepatan, keakuratan, kemutakhiran (update)]. Jika ada yang kurang memenuhi, tolong sebutkan!
6. Apakah semua data itu sudah dikomputerisasi?
7. Bagaimana pemberian data dilakukan? Melalui softcopy antar jaringan atau internet?
8. Siapa sajakah pegawai yang dapat mengelola informasi tentang kebutuhan informasi? Bagaimana kompetensi pegawai tersebut dalam menerima informasi?
9. Apa saja hambatan (masalah) secara general dalam pemanfaatan SIMPEG ini dilihat dari:
  - Software (aplikasi SIMPEG)
  - Hardware
  - Brainware (SDM)
  - Netware (jaringan)
  - Data (kebutuhan data)
10. Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG di masa yang akan datang?

Narasumber keenam yaitu **Konsultan SIMPEG BKKBN:**

1. Apa fungsi konsultan dalam melakukan kerjasama untuk menerapkan SIMPEG di BKKBN?
2. Aplikasi apa saja yang telah dirancang pada SIMPEG di BKKBN?
3. Aplikasi apa saja yang akan dirancang pada SIMPEG di BKKBN?
4. Manfaat apa saja yang diberikan oleh aplikasi yang ada di SIMPEG di BKKBN dalam mendukung pengelolaan pegawai?
5. Bagaimana aplikasi tersebut dirancang dan dijalankan? Apakah:
  - User friendly (mudah digunakan)?
  - Long time direction (tahan lama)?
  - Provide security (keamanan)?
6. Apa saja hambatan dalam membuat aplikasi pada SIMPEG di BKKBN?
7. Apa saja hambatan dalam kerjasama dengan BKKBN dalam pembuatan SIMPEG?
8. Bagaimana Perkembangan SIMPEG di BKKBN secara umum?

Narasumber ketujuh yaitu **Pakar atau Akademisi (Kepala Laboratorium e-Government) Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia:**

1. Program yang dapat digunakan dalam menunjang manajemen kepegawaian adalah Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Menurut Bapak, apa saja manfaat yang didapat dalam penggunaan SIMPEG dalam manajemen kepegawaian ?
2. Bagaimanakah perkembangan aplikasi dan ilmu komputer (SIMPEG) yang digunakan dalam menunjang manajemen kepegawaian ?
3. Spesifikasi seperti apa sajakah yang dapat menunjang implementasi SIMPEG terkait dengan (aspek SDM, hardware, software, Data, jaringan)?
4. Menurut Bapak, SIMPEG yang baik itu seperti apa ?
5. Aplikasi apa saja yang dapat dikelola dari SIMPEG ?
6. Apa saja hambatan dan ancaman dalam penggunaan SIMPEG ?
7. Langkah-langkah apa saja yang dapat ditempuh dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut ?
8. Bagaimana harapan Bapak terhadap perkembangan Ilmu Komputer terutama yang berkaitan dengan SIMPEG ?

## HASIL WAWANCARA

**Informan** : Hartati Sulistyoningsih  
**Jabatan** : Operator Data Pegawai (Subbagaian Data dan Dokumentasi Pegawai)  
**Waktu** : 26 Mei 2011  
**Tempat** : Ruang Subbagian Data dan Dokumentasi Pegawai

P (Putra) : Apa sih yang mba ketahui tentang SIMPEG?

H (Hartati) : SIMPEG atau sistem informasi manajemen kepegawaian itu jadi adalah sebuah aplikasi yang digunakan agar memudahkan kegiatan-kegiatan pengelolaan pegawai. Contohnya misal di bagian mutasi itu digunakan untuk pengeditan SK, terus di bagian pengembangan untuk mengetahui-mengetahui kompetensi-kompetensi pegawai dan juga di bagian data sendiri digunakan untuk pengeluaran data pegawai.

P: Latar belakang penerapan SIMPEG di Biro Kepegawaian BKKBN apa sih mba?

H: Latar belakang penerapan SIMPEG kan yang pertama itu dikarenakan adanya kesadaran akan pentingnya suatu informasi tentang pegawai yang tepat dan cepat. Latar belakang kedua dikarenakan adanya kesulitan dalam melakukan pengelolaan data secara manual. Misal untuk mengetahui data pegawai, misal berapa jumlah data pegawai yang sudah golongan 3B atau golongan 3A kalau kita ga punya datanya kan kita harus buka berkas-berkas fisik, jadi bikin informasi jadi agak lama. Jadi lebih mudah dengan adanya database yang *mengcover*, fungsinya seperti itu, salah satunya itu.

P: Menurut mba, tujuan dari penerapan SIMPEG secara *general* di Biro kepegawaian BKKBN apa?

H: Jadi untuk membantu ya, untuk memudahkan pekerjaan layanan kepegawaian seperti manajemen dan penggunaan data sesuai dengan tujuan biro

kepegawaian untuk memberikan suatu layanan prima terhadap setiap ada kebutuhan data gitu.

P: Sudah berapa lama SIMPEG ini diterapkan di Biro Kepegawaian BKKBN?

H: Kira-kira sudah ada bahan mentahnya dari tahun 2009, tetapi karena ada banyak faktor dalam pengembangannya jadi benar-benar dapat digunakan dan *terupdate* itu kurang lebih setahun.

P: Kok lama banget ya mba bisa dipakainya?

H: Yaaa, selain sosialisasi programnya, ini juga terkendala dari surat pengesahan surat pengesahan yang lama dapat izinnnya. Ya kamu tahulah pemerintahan seperti apa dalam izin mengizin.

P: Apakah ada peraturan atau SOP gitu mba tentang SIMPEG?

H: Untuk saat ini belum ada ya, soalnya memang belum *fix* jadi, jadi beli di *print*

P: Jadi dasar penerapan dan pengelolaan SIMPEG nya berdasar apa mba?

H: Ya berdasar SOP, namun memang belum *fix* aja SOPnya

P: Kalau sejarah perkembangan SIMPEG di Biro kepegawaian BKKBN, tahu ga mba?

H: Kalau sejarah perkembangan SIMPEG nya setahu saya sih dimulai dari aplikasi yang namanya Foxpro, itu mulai dari sekitar tahun 2000an. Lalu mulai diganti oleh aplikasi SIMPEG yang sekarang berbasis dekstop yang dipakai aplikasinya microsoft access dimulai dari tahun 2006 ini sampai sekarang masih berjalan. Tetapi sejalan dengan perkembangannya disini juga sudah mengembangkan SIMPEG berbasis web yang udah ada sejak kurang lebih tahun 2010.

P: Penggantian SIMPEG berbasis *desktop* dengan basis web ini dikarenakan apa?

H: Penggantian ini dikarenakan SIMPEG berbasis desktop memiliki kelemahan seperti penginstalan harus dilakukan ke masing-masing komputer *client* untuk mengakses SIMPEG, tidak begitu ringkas. Sedangkan pada SIMPEG berbasis web, pengoperasian SIMPEG dapat dilakukan di komputer mana saja selama memiliki jaringan intranet di BKKBN. Sehingga informasi pun bisa di dapat dengan tepat dan cepat.

P: SIMPEG berbasis web yang sekarang dipakai itu sistemnya seperti apa ya mba?

H: Untuk saat ini SIMPEG kita hanya bisa di akses oleh kita yaitu Subbagian data, karena *username* dan *password* untuk membuka, melihat, *update* data, mengolah data, menyajikan data, hanya kita yang punya dan kita yang melakukannya. Kita juga memberikan *username* dan *password* untuk pejabat yang berkepentingan hanya untuk melihat data dan *update* data diri mereka sendiri. Untuk saat ini tidak sembarang pegawai dapat mengakses. Belum semua karyawan kita berikan *username* dan *password*. Ini karena sosialisasi tentang SIMPEG web ini sendiri masih lambat, dan juga jaringan *online* internet yang digunakan untuk *update* data masih belum berjalan. Untuk saat ini masih menggunakan sitem *online* intranet. Tetapi untuk perkembangan selanjutnya kita akan memberikan masing-masing karyawan *username* dan *password* agar mereka dapat mengedit, *update*, dan mengelola data mereka masing-masing, setelah mereka *update* contohnya, maka kami sebagai admin yang akan menentukan kebenaran *update*-annya dengan berkas fisik yang kami punya. Kalau ternyata benar *update* nya, maka akan kami *approve*. Nah untuk saat ini apabila ada *users* yang membutuhkan data terbaru, mereka tinggal minta ke kita dengan memberikan kualifikasi pegawai yang mereka minta, maka kita yang akan memenuhi dan mengolah kebutuhan mereka dengan mencari pegawai yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Misalkan bagian pengembangan minta data tentang pejabat yang akan disekolahkan keluar negeri, maka kita akan mencari data tentang pejabat yang masuk dalam kualifikasi untuk disekolahkan keluar negeri, dan kita akan menyajikan datanya dalam bentuk yang mereka mau.

P: Saat ini, kalau misalkan semua data yang *update* adalah Subbagian data, apa tidak berat ya mba tugasnya?

H: Nih, saya luruskan dulu yaa, BKKBN pusat dan daerah, masing-masing unit mengirimkan *update*-an pegawai mereka dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy* atau bukti fisik, lalu kita lah yang memasukan dengan memindahkan ke database pusat SIMPEG kita. Memang menghabiskan waktu yang cukup

lama sih kalau menggunakan sistem seperti ini. Karena kan yang bertugas untuk mengentry data hanya lima orang saja untuk mengurus 3863 data pegawai BKKBN. Lain hal nya jika tahap pengembangan SIMPEG berikutnya sudah jadi, kan lebih mudah apabila masing-masing pegawai yang mengupdate, kita sebagai admin tinggal approve saja sehingga data yang akan digunakan users lebih cepat dan update dalam digunakan.

P: Memang dalam bentuk apa mba data yang disajikan?

H: Ya terserah apa yang users mau, misalkan mereka ingin dalam bentuk softcopy, maka kita berikan dalam bentuk softcopy. Tapi kalau mereka mau dalam bentuk hardcopy, kita bisa convert data tersebut ke dalam format Microsoft Excel.

P: Kalau spesifikasi komputer yang dipakai dalam mengelola data pegawai disini bagaimana mba?

H: Kalau unit komputer yang dipakai oleh Subbagian data untuk mengelola data sih menurut saya cukup mengcover ya, seperti harddisk, memory, sistem operasinya minimal windowsXP itu sudah cukup baik, namun kita ada yang sudah pakai OS windows7. Nanti untuk lebih jelasnya kamu bisa lihat-lihat sendiri lah.

P: Kalau yang berhubungan sama kelengkapan komputernya mulai dari input sampai output nya bagaimana mba?

H: Kelengkapan komputer seperti keyboard, mouse, monitor sih sudah cukup baik ya. Soalnya perawatan selalu kami lakukan untuk memperpanjang umur komponen tersebut kok. Berhubung unit komputer yang ada di Subbagian data hanya enam unit, jadi lebih mudah untuk merawatnya.

P: Kuantitas unit komputer hanya enam unit itu ga kurang ya mba untuk mengelola SIMPEG?

H: Menurut saya sih ga kurang ya, soalnya pegawai di Subbagian data yang mengurus SIMPEG aja hanya lima orang, jadi kalo komputernya diperbanyak malah mubazir. Mending spesifikasinya aja deh di diperbaharui biar lebih efektif.

- P: Permasalahan apa aja sih mba yang berhubungan dengan penggunaan komputer ini?
- H: Mungkin permasalahan penggunaan komputernya kan komputer yang dipakai oleh Subbagian data ini mengelola data pegawai dari pusat sampai daerah, jadi banyak sekali data yang diolah sehingga kadang terjadi error. Apalagi kan ya namanya juga sistem, pasti kadang suka hang. Terus kan kita antar komputer terkoneksi *intranet* melalui *wireless*, terkadang koneksinya suka terputus.
- P: Untuk ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, atau koneksi internet dalam mendukung pengelolaan SIMPEG itu ada atau tidak mba?
- H: Kalau untuk ketersediaan jaringan seperti LAN, WAN, dan koneksi internet lainnya itu antar unit sudah ada. Tapi kalau untuk pengelolaan SIMPEG itu sendiri, hanya terbatas pada Subbagian data saja. Kita di Subbagian data kan pake intranet untuk mengakses SIMPEG. Setahu saya sih itu aja.
- P: Intranet itu apa ya mba, bisa tolong dijelaskan sedikit?
- H: Jadi intranet itu jaringan internet yang digunakan untuk membuka SIMPEG yang digunakan hanya bisa di lingkungan Biro kepegawaian saja. Belum bisa digunakan pada komputer terkoneksi internet diluar lingkungan biro kepegawaian, karena BKKBN punya IP tersendiri. Untuk saat ini kan terbatas hanya kami Subbagian data yang bisa mengelola SIMPEG, jadi yang dibutuhkan hanya koneksi intranet. Tapi kalau sudah dikembangkan SIMPEG nya untuk digunakan atau di *update* oleh semua pegawai pusat maupun daerah, maka jaringan *online* internet sangat dibutuhkan.
- P: Bagaimana kompetensi pegawai dalam mengelola SIMPEG? Apakah sudah cukup mengerti dan berkompeten dalam pengelolaan SIMPEG?
- H: Ooo, kalau saya rasa kalau disini misalnya seperti saya sendiri, saya lulusan ilmu komputer, ada teman saya Anggar juga lulusan ilmu komputer, ada juga yang dari jurusan lain seperti statistik dan saya rasa sudah cukup berkompeten. Tapi saya rasa jumlah pegawainya itu lho yang kurang, di Subbagian sini yang mengelola data hanya ada kurang lebih lima orang. Data segini banyak mana bisa di kelola oleh lima orang.



- P: Apakah ada pelatihan khusus bagi SDM yang mengelola SIMPEG? Jika tidak ada, apakah diperlukan pelatihan khusus mengelola SIMPEG?
- H: Kalau untuk SIMPEG yang berbasis desktop yang sebelumnya sih tidak ada pelatihan khusus, hanya saja kita selalu mempelajari hal-hal yang perlu dikerjakan dengan seksama. Kalau yang sekarang kita kembangkan dan kita pakai berbasis web sudah ada pelatihan-pelatihan untuk mengelola data. Karena kan untuk saat ini masih kita yang *mengentry* data, mengolah data, memberikan data kepada *users*, jadi kita mesti tahu seluk beluk tentang SIMPEG ini dari pelatihan yang diberikan.
- P: Bagaimana Software (aplikasi SIMPEG) yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian?
- H: Kalau aplikasi SIMPEG yang *webbase* ini sih udah baik ya, sudah gampang untuk digunakan, soalnya kan ada pilihan-pilihan modul yang jelas. Misalkan data yang ingin dicari berdasarkan usia saja, atau golongan dan jenis kelamin saja, semua dapat dicari sesuai dengan yang dibutuhkan. Jadi ya lebih memudahkan kita lah sebagai pengelola data.
- P: Lalu siapa saja yang dapat menggunakan *software* (aplikasi SIMPEG) ini mba?
- H: Seperti yang sudah saya bilang sebelumnya, terhubung *username* dan *password* belum kami bagikan ke masing-masing pegawai maka yang bisa mengakses aplikasi ini hanya kami di Subbagian Data dan pejabat yang berkepentingan saja. Nanti kalau kedepannya sudah dibagikan *username* dan *password* kepada pegawai mereka bisa mengakses deh tuh.
- P: Apakah ada hambatan dalam pengelolaan dan pengembangan *software* (aplikasi SIMPEG) dalam mengelola kepegawaian?
- H: Kalau hambatan sih selama ini belum ada ya, paling hanya kadang sistem doang sih suka error, itu karena kepenuhan akses dan data yang disimpan kali ya atau hal hal lain penyebabnya.
- P: Menurut mba, masih ada kekurangan tidak dari sisi *software*?

H: Yang kurang itu sepertinya modul atau pilihan tentang penilaian kinerja, dan absensi pegawai deh. Saya tahunya juga pas rapat waktu itu, sedang akan dirancang modul tersebut yang sebelumnya belum ada.

P: Modul Penilaian kinerja dan absensi itu isinya tentang apa?

H: Kalau modul penilaian kinerja itu tuh isinya tentang bagaimana karyawan dinilai dari berbagai aspek, mulai dari kedisiplinan, sikap, dan lain-lain lah, itu untuk keperluan promosi, kenaikan pangkat dan lain-lain lah. Jadi proses tersebut dinilai dari modul aplikasi ini karena di dalamnya sudah ada nilai tersendiri. Kalau ga salah seperti itu, saya belum begitu mengerti sih lebih jelasnya. Kalau absensi, ya isinya informasi tentang absensi pegawai. Ya itu saja sih yang saat ini saya tahu.

P: Bagaimana Database pegawai yang telah diolah, apakah sudah tersedia dengan baik?

H: Database disini sudah diolah dengan baik, tapi ya karena tadi yang sudah saya bilang, karena hanya Subbagian Data yang mengelola data, dan itupun harus menunggu bukti *update*-an dari masing-masing unit, maka kadang datanya lama ter-*update*. tapi kalo kita sih selalu kelola dengan baik kok.

P: Apakah data yang sekarang telah diperbaharui?

H: Kalau yang sekarang sih masih menunggu data dari unit lain nih untuk di *entry*. Misal bagian mutasi memberikan SK kepangkatan, jabatannya naik, itu di *update* disini diberikan dalam bentuk fisik, dan kita yang musti *update*. Kalau sudah di *entry* baru sudah *up to date*. Soalnya kan yang di *entry* banyak, mulai dari data pegawai, SK, dan lain-lain. Makanya *update* nya itu lama.

P: Kalau keamanan datanya sendiri bagaimana?

H: Kalau kewananan data sih selalu kita jaga ya, soalnya kan ini bersifat pribadi, karena menyangkut data diri seseorang ada gaji, alamat, anak, istri, dan lain-lain. Jadi tidak semua orang dapat membuka *database* kita. Hanya kita yang berwenang untuk menyajikan data kepada *user* sesuai yang dibutuhkan *user*. Lagipula salah satu bentuk kewananan itu kan kita proteksi data menggunakan *password* sebelum mengakses *database* SIMPEG, hanya kita yang tahu. Kalo

*password* yang ada pada pejabat kan semata-mata hanya untuk melihat dan meng-*update* data mereka. Mereka hanya bisa meminta data kepada kita, dan kita lah yang menyajikannya. Seperti itu.

P: Kalau hambatan sih secara garis besar, hambatan apa saja yang terdapat dalam pengelolaan SIMPEG?

H: Hambatan utama sih itu ya, belum berjalannya jaringan *online* internet yang dipakai semua pegawai baik pegawai yang di daerah sampe yang di pusat untuk melihat dan meng-*update* data mereka, baru ada intranet yang mengharuskan kita di Subbagian data yang meng-*update* data mereka. Karena semua pekerjaan *update* kita yang melakukan, jadi kita agak sedikit kelabakan kalo misalnya ada pejabat yang berkepentingan membutuhkan data pegawai dengan cepat, soalnya kan belum tentu data yang dibutuhkan tersebut sudah ter-*update* karena kita sendiri meng-*update* data butuh waktu dan kan berdasarkan file yang pegawai kirim ke kita. Terus, masalah unit komputer lah perlu diperbaharui biar ga sering error, kan kalo sering error jadi menghambat kita dalam mengelola data. Lalu jaringan intranet juga kadang suka terputus. ya secara garis besar seperti itu lah.

P: Ini yang terakhir mba, bagaimana harapan terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG di masa yang akan datang?

H: Harapan kami sih supaya bisa *online* sampe ke daerah dengan diberikannya setiap pegawai satu *account* user tersendiri sehingga mereka bisa melihat dan meng-*update* data mereka sendiri, tinggal menunggu persetujuan dari administrator untuk disetujui atau tidaknya, jadi data tentang pegawai mulai dari pusat sampai daerah dapat dengan cepat ter-*update* dan *up to date* untuk digunakan oleh pejabat yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Terus kalau bisa di setiap bagian itu memiliki kewenangan tersendiri yang jelas, contohnya misalnya bagian pengembangan dibuatkan sistem yang meng-*cover* bagian nilai-nilai kompetensinya aja. Seperti itu, jadi data yang disajikan bisa lebih transparan.

**Informan** : Farah Adibah, S.IP, M.Si  
**Jabatan** : Kepala Subbagian Perencanaan dan Pengadaan Pegawai  
**Waktu** : 27 Mei 2011  
**Tempat** : Ruang Kepala Subbagian Perencanaan dan Pengadaan Pegawai

P (Putra) : Apa yang anda ketahui tentang SIMPEG?

F (Farah) : SIMPEG itu sistem informasi pegawai yang gunanya untuk mempermudah pekerjaan dalam manajemen pemberdayaan manusia di kantor.

P: Yang mba ketahui sudah berapa lama SIMPEG berjalan di BKKBN?

F: Setahu saya SIMPEG itu sudah berjalan sejak tahun 2010.

P: Menurut mba, tujuan dari penggunaan SIMPEG itu apa?

F: Mempermudah, mempercepat pemrosesan data untuk membantu pelaksanaan manajemen SDM itu.

P: Informasi apa saja yang ditampilkan dan disajikan dalam SIMPEG terkait dalam analisis perencanaan pengadaan pegawai.?

F: Kalau dalam analisis perencanaan pengadaan pegawai itu kan hampir semua informasi dibutuhkan dalam penyusunan formasi kebutuhan pegawai. Jadi semua data yang ada dalam SIMPEG itu akan membantu kita mempercepat dan mempermudah penghitunagn formasi kebutuhan pegawai.

P: Contohnya?

F: Salah satu contohnya misalkan, saat ini Menpan itu hanya menargetkan *zero growth*, jadi berapa jumlah pensiun, itulah bisa diangkat disetiap kementerian atau departemen. Jadi dari situ kita lihat misalkan tahun ini tahun, depan dan dua tahun kedepan berapa yang akan pensiun, dari situ kita bisa tahu. Dari tanggal lahirnya kan bisa kita tarik. Nah dari situlah kita mengajukan ke menpan. Terus dari misalkan ada posisi yang kosong-kosong yang mana, kalau dari SIMPEG kan kita tinggal menarik data pegawai untuk menduduki jabatan yang kosong. Dari situ kita juga kita bisa lihat kualifikasi pendidikan yang lagi kosong yang dibutuhkan tu apa saja. Selain itu kita juga bisa

analisis bagian mana yang membutuhkan kualifikasi pegawai sesuai dengan pekerjaan yang ada, contohnya seperti bagian data yang mengurus data melalui komputer, maka kita bisa merekrut pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu ilmu komputer atau sejenisnya.

P: Menu aplikasi apa mba yang bisa digunakan dalam mendukung perencanaan pegawai?

F: Ya bisa apa aja sih, tapi kalau mau lihat perbandingan pegawai kita bisa liat disana kan ada menu Staistik pegawai, jadi bisa lah kita lihat berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan kategori yang ada di menu itu.

P: Ooh seperti itu ya mba. Jadi penyusunan formulasinya juga berdasarkan simpeg itu jadi lebih terbantu ya mba?

F: Bisa terbantu sekali.

P: Informasi apa yang dibutuhkan oleh perencanaan pegawai dan perencanaan dan pengadaan pegawai dari SIMPEG?

F: Semua data pegawai.

P: Semua datanya? Benar-benar semuanya termasuk?

F: Pegawai saat ini, pegawai yang akan pensiun satu dua tahun kedepan, yang meninggal.

P: Apakah termasuk CPNS?

F: Semua total jumlah pegawai . Kalau dalam sistem informasi itu kan kita harus tahu total pegawai dengan klasifikasinya. Sampe per unit kita harus tahu.

P: Apakah semua data yang berhubungan dengan pengadaan pegawai itu sudah memenuhi kebutuhan untuk perencanaan pengadaan?

F: Sampai pengalaman yang sudah-sudah, bisa memenuhi.

P: Sudah memenuhi. Ada yang kurang atau ga dari kecepatan, kakauration ,atau update datanya?

F: Mungkin kalau ke telat apa, update data itu mungkin ada keterlambatan SK yang masuk ke sistem itu. Sehingga itu agak mungkin data kita menjadi kurang *up to date*. Ga terkini lah, karena keterlambatan updating datanya. Kalo SK kenapa kadang kadang telat, misalkan dia per naiknya satu april, tapi ternyata SK itu baru keluar dari BKN aja tanggal satu april. Itu belum ada

tanda tangan dari kepala biro. Kayak gitu gitu. Itu yang membuat jadi ga update. Itu yang ga bisa terkini, valid tapi ga terkini.

P: Oke, terus pemberian data misalnya mba minta data sama bagian data, itu pemberian data melalui *softcopy* atau dalam bentuk *hardcopy*?

F: *Softcopy*.

P: Itu diberikan melalui jaringan atau kita bawa flashdisk, mba colokin *flashdisk* seperti itu?

F: Jadi nanti paling staff saya yang minta ke bagian data dalam bentuk *softcopy* lewat *flashdisk*. Nanti tinggal saya buka di komputer saya kalau ingin melihat datanya.

P: Oke. Terus siapa aja sih mba, pegawai yang mengelola informasi tentang kebutuhan perencanaan dan pengadaan pegawai?

F: Ya staff bagian data, staff bagian perencanaan pengadaan pegawai, sama staff di bagian mutasi.

P: Tiga bagian itu yang berkepentingan?

F: Karena ada beberapa, misalkan dia mutasi, dia kalau SK nya belum turun dari BKN, maka dibagian data belum bisa mengupdate karena belum ada validasinya. Tapi yang bersangkutan sudah tidak duduk ditempatnya, yang tahu adalah bagian mutasi.

P: Ooh seperti itu. Berarti tiga bagian itu yang benar benar mengetahui tentang pengelolaan?

F: Iya.

P: Terus kalau kompetensi pegawai itu untuk mengelola informasi menurut mba seperti apa?

F: Sangat kompeten. Soalnya kan mereka kebanyakan dari ilmu komputer, ditambah lagi udah ada pelatihan pelatihan buat SIMPEG ini, pasti lebih mengerti mereka sekarang

P: Jadi karena beberapa pegawai ada yang *basicnya* komputer seperti itu ya mba?

F: Kualifikasinya sangat sesuai mereka ya, missal dibagian data mereka menguasai computer, terus yang dibagian mutasi paham betul masalah

perundang-undangan. Misalkan orang ini statusnya ada dimana, apakah dia dipekerjakan, apakah statusnya lolos apakah statusnya memang dia deiberhentika dengan hormat atau tidak terhormat. Itu mereka tahu.

P: Terus kalo misalnya disini, hambatannya sendiri, secara general dengan pemanfaatan SIMPEG kalau dilihat dari software, hardware, sdm, dan data?

F: Kelemahannya mungkin di hardware, karena banyak yang sudah terlalu tua, kurang canggih, jadi kecepatannya Agak-agak Lemot

P: Kalo misalnya jaringannya mba? Misalnya data data mba untuk ke mutasi, Menurut mba, mba butuh jaringan yang tanpa harus mba jalan atau gimana?

B: Eehmm.. Gimana yaa, kalau sistem jaringan internal disini, sebenarnya udah ada. Kita kan punya LAN disini yang sudah terkoneksi jaringan BKKBN, tapi ya kadang suka terputus.

P: Kalo misal kebutuhan datanya sendiri, mba bisa ngedapetin data dengan cepata?

F: Data perorangan bisa dengan cepat, tapi kalau sudah diklasifikasikan, itu kan harus menggolong-golongkan, mengelompokan, itu yang butuh waktunya disitu. Seharusnya kan masing-masing pegawai bisa memasukan data sendiri, nah itu karena jaringan belum berjalan baik maka bagian data kan musti memasukan sendiri data pegawai. itu kadang yang membutuhkan waktu.

P: Kalau harapannya mba terhadap pengembanagn pelaksanaan SIMPEG itu sendiri dalam perencanaan pengadaan di masa mendatang kayak gimana mba?

F: Ya harapannya sistem web ini yang baru dapat berjalan lebih baik lagi, jaringannya biar blebih mempermudah pengelolaan data sehingga data yang dibutuhkan dapat tersedia lebih cepat lagi.

P: Menurut mba, mengapa SIMPEG di BKKBN sangat penting?

F: Ya pada dasarnya penting adanya kesesuaian antara pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, namun kenyataannya di BKKBN masih banyak pegawai yang belum sesuai antara pendidikan dengan posisi atau pekerjaannya.

**Informan** : Drs.Aidin Tentramin, M.A.  
**Jabatan** : Kepala Bagian Pengembangan Pegawai  
**Waktu** : 30 Mei 2011  
**Tempat** : Ruang Kepala Bagian Pengembangan Pegawai

P (Putra) : Apa yang bapak ketahui tentang simpeg?

A (Aidin) : Simpeg itu sebetulnya sistem informasi kepegawaian yang kita gunakan untuk mempermudah proses pengolahan data kepegawaian, intinya itu sih. Itu *basichly* kan IT ya dan itu kita kembangkan untuk mempermudah pemrosesan dan apa namanya, penyimpanan juga data-data pegawai. Intinya itu sih.

P : Yang bapak ketahui sudah berapa lama pak simpeg disini berjalan?

A: Kira-kira tahun 2009 sudah ada itu. 2010-an digunakan dan sekarang juga masih digunakan sih ya sambil mulai tahun kemarin kita mengembangkan aplikasinya.

P : Terus menurut bapak, tujuan dari adanya simpeg itu untuk apa pak?

A: Ya itu tadi, kita mencoba untuk mempermudah, mempermudah proses saja. Pertama, data pegawai ini kan data yang sangat sensitif ya, karena menyangkut segala pemrosesan yang ujung-ujungnya itu tentang nasib pegawai. Jadi kita ingin penyimpanan dan pengolahan data pegawai itu betul-betul dapat kita pertanggung-jawabkan. Nah, yang menjadi hambatan selama ini biasanya sih di pengolahan ya, pengolahan dan pemutakhiran data hanya dilakukan oleh Subbagian Data, sehingga memerlukan waktu yang lama kalau kita butuh sesuatu yang segera misalnya mengenai pegawai Eseelon 3 atau 4, karena untuk pengusulan untuk sekolah, untuk promosi dan lain-lain itu biasanya butuh waktu lama dikarenakan data yang belum *up to date*. . Nah, dengan simpeg ini kita berharap proses pengolahan itu bisa lebih mudah, lebih cepat dan dapat dipertanggung-jawabkan kebenarannya.

P: Informasi apa saja yang diberikan oleh simpeg?

A: Gini, di simpeg itu apalagi yang sedang kita kembangkan aplikasinya ini, seluruh aspek kita masukkan. Seluruh aspek mengenai pegawai, mulai dari



identitas pribadi yang relevan, status kepegawaiannya terus semuanya, mengenai prestasinya, kinerjanya, disiplinnya, pelanggaran-pelanggarannya dan seterusnya itu semua kita masukkan ke dalam simpeg ini karena kita ingin mendapatkan gambaran utuh mengenai pegawai, dan itu nanti yang kita harapkan kita bisa olah secara keseluruhan, yang menghasilkan suatu profil yang utuh mengenai setiap pegawai. Itu nanti profilnya utuh, bahkan itu nanti sudah ada rangking-rangkingnya. Rangking mengenai kedisiplinan misalnya, siapa yang paling disiplin nanti akan muncul, rangking yang kinerjanya paling bagus, rangking nanti pada akhirnya kalau aspek-aspek itu digabung dalam satu kesatuan sistem, nanti akan muncul kualifikasi pegawai berdasarkan berbagai aspek. Itu cita-cita kita. Jadi nanti kalau pimpinan mau mencari orang yang terbaik dari berbagai aspek yang disyaratkan, itu muncul sendiri, keluar tuh nama-namanya tuh, jadi kalau mau memberi penghargaan, mau memberikan promosi dan lain-lain tidak perlu nyari-nyari, langsung keluar, gitu ya. Pimpinan itu ya tinggal pakai aja sebetulnya, tapi tetaplah ada hak-hak beliau untuk mempertimbangkan yang lain gitu ya.

P: Begitu pula untuk penilaian kinerja pengembangan, berarti seluruh informasinya tentang pegawai digunakan ya pak?

A: Iya semua, penilaian kinerja juga nanti akan masuk. Cuma gini, penilaian kinerja itu sekarang kita akan dibangun aplikasi secara tersendiri yang kita turunkan dari metode *balance scorecard* gitu ya. Nanti, disimpeg itu kita akan mencoba membangun aplikasi yang bisa meng-intregasikan data pegawai dengan data kinerja yang ada di aplikasi *balance scorecard*. Jadi nanti itu kita coba gabungkan dalam waktu dekatlah, termasuk karir. Nah karir itu mensyaratkan ada beberapa hal kan, nah karir itu nanti akan mempertimbangkan paling tidak ada 10 aspek ya, ada aspek kinerja, ada aspek perilakunya, ada aspek disiplinnya, ada aspek... apa namanya kalau di persyaratan formal itu ada DP3 namanya gitu ya, ada pendidikan formal, kemudian ada kepangkatannya, pengalamannya kerjanya gitu ya kemudian termasuk sekarang ini kita masukkan spesifik BKKBN itu mengenai komitmen kepada tujuan organisasi yang wujudnya itu jumlah anak. Pegawai

itu kita katakan punya komitmen tinggi kalau anaknya cuma 2. Lebih dari 2 kita nilai kurang komitmennya . kita itu kan sedang mengkampanyekan untuk hanya punya 2 anak, tapi kalau dari kita sendiri punya anak 2 berarti komitmennya itu kurang. Nilainya jadi kecil, jadi rendah. Jadi ada 10 item yang kita persyaratkan untuk persyaratan promosi dan itu nanti mereka semua itu punya bobot nilai, nanti yang mengolah itu ya simpegnya. Nanti keluar siapa yang paling tinggi dalam 10 item itu untuk diprioritaskan dalam promosi, gitu ya.

P: Bagaimana SIMPEG dalam mendukung pengembangan pegawai?

A: Contohnya seperti misalnya ada saya butuh nama-nama pimpinan yang akan di diklatpim, maka saya akan minta data pegawai sesuai criteria yang saya minta. Kriterianya yaitu data jabatan dan pelatihan terakhir. Dengan adanya SIMPEG ini membuat informasi menjadi tersusun dan lebih mudah untuk dijadikan bahan pembuatan keputusan

P: Terus kalau misalnya yang sekarang ini pak yang sudah berjalan saja apa semua informasi yang ada sudah memenuhi kebutuhan yang bapak perlukan?

A: Ooh.. belum seluruhnya sih ya, tahun lalu kita baru meng-update data sebetulnya ya dan itu sudah setahun, kita makin akan tetap meng-update yang terakhir dalam setahun itu kan perubahannya banyak sekali itu masih kita kembangkan, kemudian juga tidak semua data itu, belum semua masuk ke SIMPEG. Kita sekarang sedang mengembangkan manajemen SDM berbasis kompetensi dan ada ukuran kompetensi yang kita lakukan pengukurannya. Dan itu hasilnya masih rahasia dan belum kita masukkan ke dalam *database*. Nanti akan masuk database itu melalui administrator khusus, jadi itu nanti tidak oleh administrator bagian data tapi mungkin dengan kepala biro kepegawaian sendiri karena sifatnya sangat rahasia gitu ya dan ada juga data mengenai hukuman disiplin dan itu belum masuk ke bagian data karena memang itu kita siapkan untuk di-entry oleh pejabat khusus. Jadi, nanti itu aplikasi ini akan ada operator, akan ada administrator dan ada lagi nanti super-administrator yang diatas, jadi banyak. Super administrator ini nanti kita harapkan dapat mengendalikan kerahasiaan dan kesensitifan data. Karena

data mengenai pegawai itu kan sensitif, data mengenai kinerja itu tidak rahasia tetapi sensitif. Karena porsi penilaiannya nanti kita itu 40% nilai pegawai itu ditentukan oleh kinerjanya nah itu sensitif. Jadi harus orang yang tertentu karena kalau setiap orang dapat meng-akses dan merubah itu wah itu besar sekali pengaruhnya, seperti orang yang kinerjanya jelek dibagusin gitu ya, itukan tidak boleh, itu harus orang-orang pada level tertentu yang boleh mengaturnya.

P: Lalu data yang nanti diminta oleh bapak itu benar-bener dikasih data yang udah jadi gitu ya pak? Sudah seperti format yang bapak inginkan seperti itu pak?

A: Oia, jadi format itu sesuai yang kita minta, gitu ya. Kita itukan memesan ke bagian data gitu kan, sudah kita masukkan hal-hal apa yang kita ingin munculkan dalam data tersebut dan itu mereka akan mengolahnya dan kita terima nanti itu sudah dalam bentuk hasilnya, hasil olahan.

P: Hasil olahannya itu nanti dalam bentuk hardcopy atau softcopy pak?

A: Dua-duanya bisa kita dapat.

P: Terus kalau di bagian bapak sendiri yang dapat mengolah kompetensi pegawai dan segala macamnya itu siapa pak?

A: Semua, bukan mengolah tp memesan, kalau mengolah kan tetap bagian data. Sebetulnya di SIMPEG *webbase* kita tidak mengolah sih kita hanya mendownload saja apa yang sudah ada gitu ya, karena nanti semuanya itu akan dibuat dalam bentuk modul-modul.

P: Menurut bapak, bagaimana kompetensi pegawai Bagian Data dalam melakukan pengelolaan data pegawai

A: Menurut saya kompetensi pegawai dalam mengelola SIMPEG sudah bagus, soalnya mereka kan setahu saya berasal dari basic pendidikan yang berhubungan dengan komputer, jadi mereka cukup handal lah dalam mengelola SIMPEG dan menyajikan data kepada kami. Soalnya sampai saat ini ketika saya meminta data kepada salah satu Kepala Subbagian saya, data tersebut dapat dengan cepat diberikan. Ini kan berarti penyampaian data dari pengelola SIMPEG ke Subbagian saya itu diberikan dengan cepat, kalau gak

kompeten mana bisa seperti itu. Selama ini belum ada kekurangan sih, apa yang kita mau seperti data pegawai yang memiliki history sekolah keluar negeri misalnya, mereka bisa menggolongkan dan bisa menyajikan ke kita dengan baik.

P: Terus kalau misalnya secara keseluruhan hambatan simpeg itu apa aja ya pak?

A: Ya sekarang yang masih kita rasakan kan karena memang masih tergantung oleh bagian data pemrosesannya belum online gitu ya ke seluruh daerah, jadi kita musti nunggu data diolah dulu oleh Subbagian Data yang memutakhirkan, harusnya kan kita tinggal klik lalu sudah dapat datanya tapi sekarang kan harus diolah dulu oleh bagian data itu seperti itu.

P: Jadi lama seperti ya pak?

A: Ya artinya tidak terlalu lama, tetapi tidak otomatis, itu satu, yang kedua soal kelengkapan datanya memang masih harus kita lakukan, karena ada data-data yang seharusnya bisa kita dapatkan itu belum.

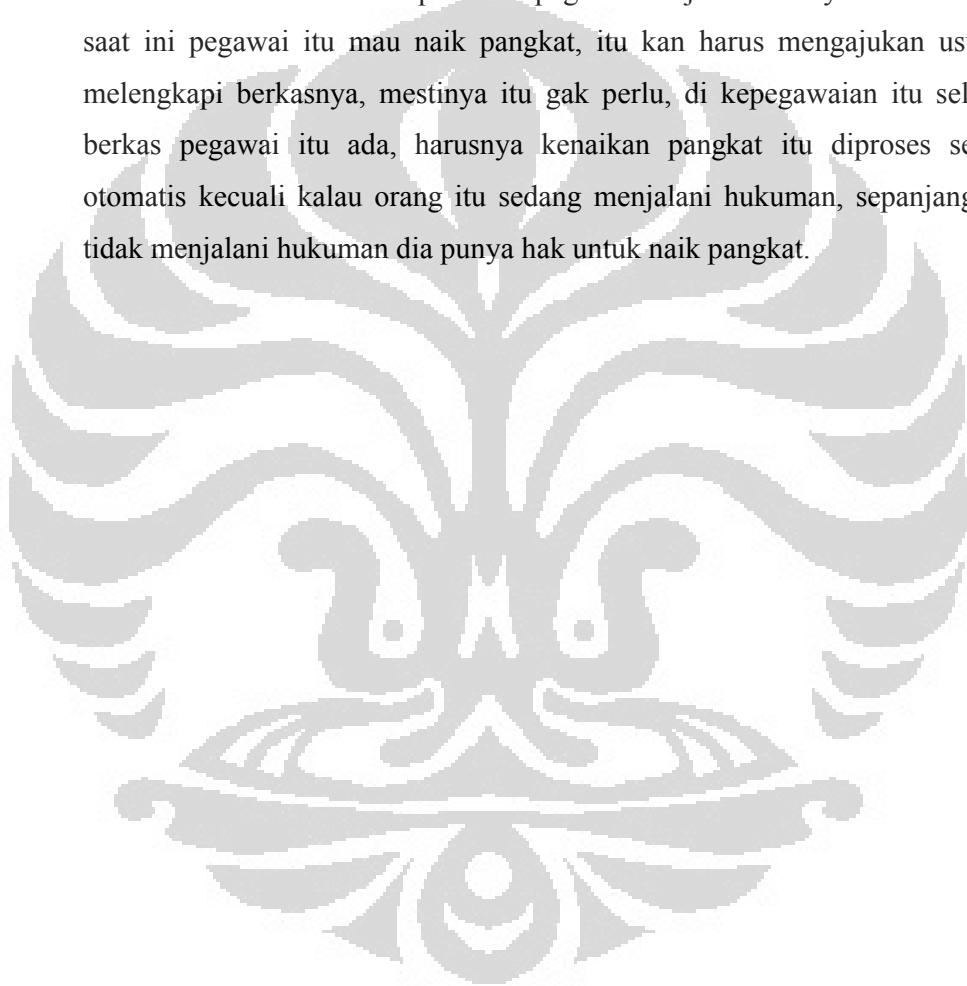
P: Seperti contohnya data apa pak?

A: Ya seperti yang saya bilang tadi, seperti data yang menyangkut kompetensi, data yang menyangkut hukuman disiplin kan harusnya ada disana tapi belum. Nah nanti itu mestinya untuk bagian pengembangan itu sebetulnya membutuhkan data itu untuk mengurus pengembangan seluruh pegawai, jadi seluruh perencanaan pegawai itu ada dibagian pengembangan. Eksekusinya bisa dimana-mana tapi rencananya kita yang bikin gitu kan. Nah itu harusnya memang data itu tersedia dengan lengkap, akurat dan mutakhir, kan gitu kan, nah itu yang belum, belum sih, data yang terakhir aja ini baru yang tahun lalu ditambah kalau kita mau *update* misalnya yang baru naik pangkat ya harus update lagi.

P: Yang terakhir ini pak, menurut bapak harapan apasih yang bapak harapkan terhadap simpeg untuk bagian pengembangan ini?

A: Ya, menyempurnakan segera aplikasinya, kemudian melengkapi modul-modul aplikasinya seperti permintaan kita, permintaan kita itu seperti ini kalau saya mau mengusulkan pegawai-pegawai yang mau disekolahkan gitu ya, s1,

s2 gitu saya tidak perlu lagi datang kebagian data tapi saya tinggal klik lalu keluar ooh ini toh yang memenuhi syarat dan saya nanti tinggal mengirimkan itu ke bagian yang berkepentingan melaksanakan eksekusinya, menyekolahkan gitu ya itu satu jadi aplikasi perlu segera disempurnakan, yang kedua memang nanti itu kita harapkan data ini akan memberikan kemudahan dalam seluruh proses kepegawaian jadi misalnya kalau sampai saat ini pegawai itu mau naik pangkat, itu kan harus mengajukan usulan, melengkapi berkasnya, mestinya itu gak perlu, di kepegawaian itu seluruh berkas pegawai itu ada, harusnya kenaikan pangkat itu diproses secara otomatis kecuali kalau orang itu sedang menjalani hukuman, sepanjang dia tidak menjalani hukuman dia punya hak untuk naik pangkat.



**Informan** : **Muhammad Yusuf, SH**  
**Jabatan** : **Kepala Subbagian Mutasi Jabatan Pegawai**  
**Waktu** : **26 Mei 2011**  
**Tempat** : **Ruang Kepala Subbagian Mutasi Jabatan Pegawai**

P (Putra) : Apa yang bapak ketahui tentang SIMPEG?

Y (Yusuf) :Setahu saya SIMPEG ini berupa sistem informasi yang dibuat untuk memudahkan pengelolaan pegawai mulai dari input data pegawai, prosesnya, sampai outputnya bisa memanfaatkan SIMPEG, selain itu penyimpanan dari SIMPEG juga lebih tersusun rapih daripada secara manual.

P: Informasi apa saja yang diberikan dalam SIMPEG terkait penempatan dan mutasi pegawai?

Y: Yang kita perlukan dari SIMPEG adalah data pegawai yang *update*. Data *update* yang untuk apa pegawai yang bersangkutan, misalnya kayak dia punya namanya harus jelas, trus ada nip nya pangkatnya. Itu semuanya kan harus update. Kalo misalnya ga update, kita kan juga pembuatan SK salah. SK ini kaitannya dengan uang.

P: Bapak, kalau pembuatan SK disini berdasarkan apa pak?

Y: Kalau SK itu ada berdasarkan usulan, misalnya usulan kenaikan jabatan yang akan dibikinkan Sknya, yang menentukan itu dari uasulan pertama juga dari propinsi misalnya kalau dari propinsi. Kalau disini ga, kalau di pusat itu ya khusus pusat. Propinsi juga ada usulan untuk eselon 3 kebawah. Itu usulan dari propinsi.Ya hasil dari Baperjakat itu nani kan ada pelantikan. SK dulu baru dapat pelantikan.

P: Bapak menggunakan SIMPEG itu hanya utnuk melihat data pegawai saja?

Y: Tidak. Jadi untuk mengolah data, hasil dari sini, kita serahin ke bagian data. Itu hasilnya. diolah oleh bagian data, kalau misalnya ada perubahan diganti misalnya.

P: Jadi data berasal dari sini, bukan dari sana?

- Y: Kalau hasilnya kita yang memberikan, kalau sebelum kita minta. Sebelum kita mengadakan pergantian pergantian mutasi, kita minta data kesana, memastikan apakah datanya sudah benar, sudah update atau belum, data yang kita dulu kasih sudah dimasukkan kesana atau belum. Kalau tidak dimasukkan, maka harus di-*update* datanya.
- P: Kalau misalnya data yang bapak keluarkan belum di-*update* disana, bagaimana?
- Y: Nah itu perlu kita cek lagi. Itu fungsinya arsip. Kalau datanya tidak *update*, kita cari arsip lagi. Arsip itu kan mulai dari DGP masuk sampe di jabatan terakhir. Terus kita cek disitu lagi untuk meyakinkan apakah data itu benar-benar akurat. Kita tidak mempercayai data begitu saja, namanya juga manusia, bisa saja datanya tidak *update*.
- P: Setelah data sudah ter-*update*, berarti bapak tidak memiliki tugas lagi?
- Y: Kalau saya ya ga ada fungsi lagi. Keperluan data kan banyak.
- P: Mereka berarti gunanya untuk menyerap informasi ya Pak? Kalau Bapak malah memberikan informasi yang terbaru? Seperti itu?
- Y: Iya. Sedangkan untuk informasi terbaru, akan di entry oleh kita. Seharusnya seperti itu, namun aplikasinya belum selesai. Karena aplikasinya belum selesai, kita tidak langsung meng-entry data disana. Kalau untuk sekarang, kita ngetik SK, baru masuk ke data yang ada disana.
- P: Tinggal di approve gitu?
- Y: Iya, itu nanti ketika aplikasinya sudah sempurna dan berjalan 100%, contohnya misalnya di SK tertulis nama A, B, dan C, sesuai dengan golongannya masing-masing. Ketika disini datanya kita ubah, disananya juga akan berubah. Nantinya tapi, ini belum sekarang. Tapi arahnya sudah kesitu.
- P: Tapi udah mau mulai?
- Y: Sudah mulai. Tapi belum sempurna, sudah uji coba tapi belum sempurna. Masih ada kesalahan kesalahan di aplikasi. Ketika hasilnya kita print, hasilnya berbeda.
- P: Secara keseluruhan menurut Bapak SIMPEG yang sekarang kelemahannya apa?

Y: Kelemahannya sebetulnya tidak ada ya. Hanya unuk operasionalnya, kita membutuhkan orang yang benar-benar kreatif dan memahami aplikasi SIMPEG dengan baik, yang bisa membuat data di satu halaman blank dan datanya ga akan berubah sampai kapan pun. Untuk masalah datanya, kelemahannya ada pada orang yang mungkin telat memberikan informasi, misalnya ada yang sudah naik pangkat, namun di BKN datanya belum diedit. Ketika ada pejabat yang minta data tentang kenaikan pangkat pada bulan tertentu, ada orang yang seharusnya sudah naik pangkat, tetapi karena datanya belum diedit, orang tersebut belum naik pangkat jadinya.

P: Itu kesalahan dari sana?

Y: Buka kesalahan dari sana juga. Mungkin dari BKN kan terlambat, mungkin dari kita disini, pembukuan dulu.

P: Jadi pemutakhirannya, pengupdatetannya itu yang bermasalah, Pak?

Y: Iya. Kalau misalnya sistem online di BKN dan disini tersambung, tidak masalah. Jadi datanya benar-benar update. Misalnya BKN mengeluarkan SK dari nota ke yang lain, BKN langsung bikin notanya, jadi SK dengan persetujuan nomor sekian sekian, kita disini juga ngetik lagi yang udah update dari sana langsung. Disini kita kan masih menggunakan kertas untuk administrasinya, belum paperless.

P: Jadi kita ngasih kertas, disana *entry* data lagi, itu yang bikin lama ya Pak?

Y: Iya.

P: Jadi harapan bapak apa pak?

Y: Harapannya sih kalo aplikasi selesai dengan cepat, kita ngetik SK disini, dan kita tidak perlu pengarsipan lagi. Tidak perlu takut data hilang. Begitu ngetik perubahan disana, disini juga berubah, sudah update lah istilahnya. Kalau kita ngeprint dulu disini, kirim kesana, lupa atau hilang, hal-hal itu yang bikin data tidak update. Jadi kurang dipercaya.



**Informan** : Slamet Sutiyono, S.sos  
**Jabatan** : Kepala Subbagian Kesejahteraan Pegawai  
**Waktu** : 29 Mei 2011  
**Tempat** : Ruang Kepala Subbagian Kesejahteraan Pegawai

P (Putra) :Bapak kan ini sebagai kesejahteraan , apa sih bapak ketahui tentang SIMPEG di BKKBN?

S (Slamet) :Baik, SIMPEG itu merupakan aplikasi yang dirancang guna mempermudah pengelolaan pegawai, dan dapat dimanfaatkan oleh pejabat-pejabat dalam pengambilan keputusan. Jadi intinya sih kalau untuk saya itu penggunaan data yang diolah melalui SIMPEG dapat lebih cepat, dan praktis

P: Terus menurut Bapak tujuan penggunaan SIMPEG ini apa sih?

S: Tujuan penggunaan SIMPEG ya Untuk keakuratan tadi, untuk mempermudah dalam hal pencarian atau sasaran yang akan diberikan penghargaan itu tadi. Sesuai dengan tupoksi bagian kesejahteraan. \

P: Informasi apa saja sih pak yang bapak dapatkan dan gunakan melalui SIMPEG?

S: Untuk di BKKBN saya menangani bagian kesejahteraan. Saya gunakan untuk melihat data pegawai dengan masa kerja. Peruntukannya, masa kerja yang 10 tahun, 20 tahun kaitan dengan penghargaan tanda kehormatan satya lencana karya satya. Itu kan dinilai dari masa kerja tapi ditaksirnya mana pegawai yang sudah memenuhi syarat masa kerjanya 10 tahun itu harus tepat sepuluh tahun, jadi tidak bisa kurang dari 10, atau 20, ataupun 30. Kurang satu haripun tidak bisa dimasukkan dalam penghargaan penghargaan SPKS. Jadi keakuratan data ini sangat diperlukan bagi subag di kesejahteraan. Lalu melalui SIMPEG ini juga saya gunakan untuk melihat status pegawai, apakah sudah menikah atau belum menikah, jika sudah menikah, berapa jumlah anak dan istri yang pegawai miliki, semuanya itu dibuat pertimbangan agar kita bisa menyusun tunjangan dan askes yang akan kami berikan. Kita

kan juga menggunakan asuransi kesehatan. Jadi sebagai pelayanan jaminan kesehatan kepada pegawai.

P: Jadi ada jumlah anak seperti itu digunakan salah satunya untuk askes gitu pak?

S: Menghitung berarti yang diperlukan untuk sasaran askesnya berapa orang.

P: Kalau yang berhubungan dengan kompensasi, bagaimana pak?

S: Kalau kompensasi itu disini belum ada remunerasi sih ya.. tapi nantinya akan ada remunerasi, jadi setiap pekerjaan yang dinilai baik dan kedisiplinan dinilai baik, maka kompensasinya adalah semakin besarnya tunjangan yang dapat oleh pegawai tersebut. Seperti itu. Tapi untuk saat ini sih belum ada. Soalnya kan aplikasinya juga ada. Kalau aplikasinya sudah ada baru pemanfaatan kompensasi bisa dilakukan dengan pemberian upah lah kasarnya.

P: Seperti itu, itu pemanfaatannya. Kalau yang misalnya bapak ketahui tentang disiplin pegawai, apa pak?

S: Disiplin pegawai itu aplikasinya berbeda dengan nanti kalau di, kalau di aplikasi seperti itu belum masuk disiplin. Berhubung belum dibuat aplikasi untuk penilaian pegawai, maka menu untuk disiplin pegawai juga belum ada. Jadi kira-kira belum dimanfaatkan lah. Nah salah satu bentuk kedisiplinan kan bisa dilihat dari absen, nanti kan setahu saya salah satu bentuk disiplin itu juga nge-*link* sama absen, tepat waktu atau tidaknya nanti kan ada, disitu juga akan berpengaruh pada penilaian pegawai juga. Tapi berhubung aplikasi penilaian pegawai dan absensi belum ada maka tidak bisa digunakan untuk melihat kedisiplinan pegawai.

P: Oke, semua data yang ada di SIMPEG ini, sudah memenuhi kebutuhan informasi Bapak belum? Mulai dari keakuratannya, dari ke-*update*-annya, dan dari kecepatan datanya. Itu sudah memenuhi ga?

S: Cukup memenuhi lah.

P: Sudah ter-*update* pak?

S: Cukup *update* untuk saat ini. Tapi yang kedepan kan harus lebih berkembang lebih baik.

- P: Dalam pemberian data itu, formatnya seperti apa pak *softcopy* atau *hard copy*?
- S: Bisa kedua-duanya sih tergantung kita mintanya. Kalau misalnya kita mau dalam bentuk *softcopy* bisa, kan tinggal di *export* ke *word* atau *excel*, kalo mau dalam bentuk fisik juga bisa tinggal di print di format *word* atau *excel*. Ya semauanya kita lah sebagai pengguna, Subbagian data Cuma menyajikan kemauan kita aja. Kalo pemberian datanya mereka kasih langsung ke kita atau kita yang minta data langsung ke mereka, tidak pakai LAN, soalnya kan LANnya terputus jadi ya musti ada yang mendatangi satu sama lain.
- P: Kalau bentuk *softcopy* jadi bagian data yang member data ke bapak gitu dalam bentuk *softcopy*? Memakai flashdisk seperti itu?
- S: Tadinya sih kita nge link antar bagian. Sebelumnya yaa, sebelum *flashdik* bermula kita ngelink antar bagian. Tapi sekarang LAN nya itu terputus ketika lagi menggarap SIMPEG yang web itu. Jadi pembaharuan jaringan dari *desktop* ke *web* malah bikin jaringan antar unit terputus. Belum ada perbaikan sih sampai saat ini.
- P: Ooh seperti itu. Terus kalau misalnya yang berhak mengelola informasi tentang kebutuhan kesejahteraan pegawai, disiplin pegawai itu siapa pak?
- S: Disini yang tertutup bagiannya, bagian disiplin kerja dan kesejahteraan pegawai itu.
- P: Yang berhak mengelola itu siapa pak? Apakah staff atau bapak sendiri sebagai kasubag atau bagaimana?
- S: Secara struktur itu eselon 3, eselon tiga sebagai ininya, penentu kebijakan. Leading sektornya di saya, di subagnya. Staffnya kan kita bantu, minta bantuan dari Subbagian data sana, di instansi kan *teamwork*. Seperti itu.
- P: Trus kalau misalnya hambatannya sendiri, kalau misalnya di software bapak, misalnya di hambatan secara umum apa aja pak?
- B: Terutama, ini kan beda yaa, komputernya terbatas, yang memenuhi syarat softwarena aplikasi apa namanya. Karena kan yang tadi saya katakan bahwa kalau seperti penghargaan yang tadi muncul 20 yang sebelumnya tidak terlihat. Itu di aplikasinya. Memang kita, dia menggunakan dua itu yaa, dua

program. satu pakai aplikasi *excell* satu lagi pakai *word*. Itu baru kelihatan. Sebaiknya kan langsung satu. Masih harus ada pengembangan.

P: Kalau misalnya dari SDM nya sendiri yang mengelola menurut bapak sudah cukup kompeten atau seperti apa?

S: Cukuplah kalau menurut saya.. karena waktu kan sudah ada pelatihan kepada mereka.

P: Kalau misalkan hardwarenya sendiri ada masalah atau tidak pak?

S: Paling kalo hardware, seperti unit komputer suka error gitu aja sih paling, ya soalnya udah tua kayaknya, belum *up to date*.

P: Apa harapan Bapak terhadap pengembangan pelaksanaan program SIMPEG ini?

S: Harus terus disempurnakan, masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki, seperti akses yang masih memiliki kekurangan, jaringan yang harus diperbaiki, internet yang tidak bisa berjalan, serta data yang tidak bisa ditampilkan dalam satu tampilan.

**Informan** : Ita Nur Widyastuti  
**Jabatan** : Konsultan SIMPEG untuk BKKBN  
**Waktu** : 4 Juni 2011  
**Tempat** : Ruang Kantor PT. Maxxima

P (Putra) : Apa fungsi konsultan dalam melakukan kerjasama untuk menerapkan SIMPEG di BKKBN?

I (Ita) : Fungsi Konsultan dalam hal ini terutama dalam pembuatan sistem aplikasi kepegawaian di BKKBN yang pertama adalah melakukan analisa terhadap data sistem kepegawaian,. Yang kedua melakukan dan membantu membuat rancangan baik itu rancanganan databasenya, rancangan user interfacenya. Yang ketiga adalah membantu membikin pemrogramannya. Yang keempat melakukan pelatihan dari apa yang sudah kita bikin kepada user baik user sebagai administrator,maupun user umum, itu dilatihkan, kemudian sampai ini terimplementasi dan kita mendampingi proses tersebut. Kita mendampingi seperti misalnya ketika operator melakukan inputan, oh ternyata tidak enak ini memasukan atau meimindahkan data memakai *mouse*, lebih enak memakai *keyboard* misalnya, nah itu lah salah satu proses pendampingan yang kami lakukan.

P: Aplikasi apa saja yang telah dirancang pada SIMPEG di BKKBN?

I: Kalau yang di BKKBN itu kita memiliki beberapa modul atau beberapa aplikasi, diantaranya yaitu untuk aplikasi master, jadi semua aplikasi master, jadi semua data master itu harus kita definisikan dulu. Contohnya master jabatan, kemudian struktur organisasinya itu harus kita definisikan dahulu. Kemudian data agama, wilayah juga karena kan BKKBN ada juga yang di daerah-daerah di propinsi yang harus dimasukan, kalau misalnya nanti ada pemekaran wilayah berarti tinggal dimasukan diedit data masternya.

P: Berarti data master itu pusat datanya gitu ya?

I: Iya betul, Selanjutnya adalah data pegawai, ini khusus untuk memasukan data pegawai terkini dan data riwayat hidup pegawai, baik riwayat jabatan, riwayat kepangkatan dia, riwayat gaji, riwayat keluarga seperti jumlah anak istri, terus data riwayat dia pernah ditugaskan dimana saja. Kemudian pembuatan SK, jadi aplikasi ini akan *nge-link* dengan data aplikasi pegawai tadi, jadi misalnya ada satu pegawai yang akan naik jabatan, dia harus dibikinkan SK nya, nah SK itu sudah otomatis bisa dicari melalui aplikasi SIMPEG, misalnya ada pegawai yang naik jabatan dari golongan 4a ke 4b, nah itu tinggal masukan NIP pegawai, lalu tinggal masukan edit golongan 4b, nah nanti langsung sudah ada formatnya, dan sudah langsung bisa di *print*. Kemudian beberapa menu lagi yaitu tentang pelaporan, laporannya itu sendiri baik dalam bentuk grafik dan juga dalam bentuk tekstual. Jadi misalnya kita ingin mengetahui data rekap pegawai berapa jumlah S2 di wilayah tertentu dan siapa-siapa saja namanya itu bisa ada data statistiknya. Kemudian menu DRH itu untuk mencetak daftar riwayat hidupnya pegawai, kalo yang ada saat ini kan dalam bentuk *web*, jadi kalo misalnya kita mengngisi data kenaikan jabatan misalnya dulu Kasubbag, sekarang Kabbag, maka otomatis data DRH nya pun ikut bertambah dengan jabatan baru. Kemudian ada lagi tentang pencarian, pencarian itu sebenarnya adalah *tools* yang digunakan untuk memudahkan *users* dalam melakukan pencarian data pegawai dalam banyak criteria, jadi misalnya *user* ingin mengetahui wilayah yang di pusat, Esselon 4, yang pendidikannya S2 ingin ditampilkan siapa saja, maka dapat ditampilkan. Terus kemudian menu Baperjakat, nah itu adalah untuk kenaikan jabatan pegawai, jadi diaplikasi ini misalnya untuk calon Esselon 1 itu langsung keluar namanya siapa saja yang berhak untuk mengikuti tes kelayakan untuk menjadi Esselon 1 berdasarkan data-data administrasi. Jadi contohnya Esselon 1 itu syaratnya adalah dia harus melewati Esselon 2, usianya adalah 50 tahun, maksimal 54 kalau tidak salah, golongannya dia harus 4a, kalau dibawah itu tidak bisa, nah itu bisa ditampilkan di menu Baperjakat. Kemudian ada juga peta jabatan, nah peta jabatan ini salah satu menu yang digunakan untuk melihat jabatan/posisi mana yang kosong. Disitu

dimunculkan namanya, NIPnya, golongannya. Kalau namanya tidak muncul dipeta jabatan tersebut berarti jabatan tersebut kosong, inilah salah satu fitur yang digunakan oleh Bagian Penempatan Pegawai. Selain itu di menu peta jabatan juga dapat melihat dan menentukan staf yang dibutuhkan untuk bagian mereka ada berapa, contohnya misalnya yang dibutuhkan ada sepuluh orang, ternyata yang ada hanya delapan orang, berarti ini kurang dua, nah itu yang akan digunakan oleh Bagian Penempatan untuk mengisi tempat yang kosong. Lalu spesifikasinya juga bisa diperhitungkan, misalnya posisi yang kosong itu yang dibutuhkan posisi apa saja, misalkan yang dibutuhkan posisi pengelola data SIMPEG, maka yang dibutuhkan orang yang berlatar belakang komputer. Seperti itu saah satu contohnya.

P: Lalu aplikasi yang akan dirancang apa saja mba?

I: Nah yang akan dirancang adalah aplikasi menu penilaian pegawai, kemudian menu absensi.

P: Aplikasi menu penilaian pegawai itu nantinya seperti apa mba?

I: Jadi aplikasi menu penilaian pegawai itu nanti didalamnya ada skor pekerjaan yang akan menilai pekerjaan pegawai. Semakin banyak dan bagus pekerjaan yang telah diselesaikan, selain itu ada penilaian-penilaian lainnya, maka akan semakin besar skor yang didapatkan oleh pegawai tersebut. Ini akan berpengaruh pada salah satu contohnya pertimbangan siapa saja sih yang akan dipromosikan berdasarkan nilai pegawai yang telah didapat, semakin besar nilai yang didapat dan dikumpulkan oleh satu pegawai, maka akan semakin besar kesempatan mereka untuk dipromosikan. Itu salah satu contohnya lho yaa.

P: Lalu kenapa menu penilaian pegawai ini belum dibuat ya mba?

I: Nah untuk menu penilaian pegawai memang belum dibikin karena kebijakan di BKKBN masih belum jelas maunya seperti apa. Mereka masih menentukan yang terbagus untuk menilai pegawai itu pakai metode yang mana, supaya aplikasi yang dibuat nantinya tidak berubah-ubah. Mereka sampai saat ini masih melakukan studi-studi ke Departemen lain, seperti contohnya

Departemen Keuangan saat ini melakukan penilaian pegawai kriterianya seperti apa saja, nah mereka sedang mempelajari itu.

- P: Seperti itu ya mba. Lalu kalau menu absensi, nantinya akan seperti apa mba?
- I: Kalau menu absensi nanti akan *ngelink* dengan aplikasi yang berbeda yaitu aplikasi absensi. Untuk saat ini menu absensi belum ada karena datanya antara SIMPEG dengan aplikasi absensi belum *ngelink* otomatis, jadi sistemnya itu mulai dari aplikasi absensi itu nantinya akan mengirimkan laporan data dalam bentuk teks ke SIMPEG, baru nanti SIMPEG akan *update* data absensi yang ada di menu absensi. Jadi masih ada perbaikan-perbaikan lah kalau untuk menu dan aplikasi ini.
- P: Menurut mba, manfaat apa saja yang diberikan oleh aplikasi SIMPEG di BKKBN dalam mendukung pengelolaan data pegawai?
- I: Ya dengan adanya aplikasi ini ya sangat-sangat bermanfaat untuk mempermudah pengelolaan data pegawai yang sebelumnya dilakukan secara manual yang artinya mereka harus mengumpulkan data-data berdasarkan berkas yang ada. Walaupun sebelum yang berbasis web ini semua dilakukan oleh Microsoft Access yang kelemahannya itu tidak bisa menampilkan data-data pegawai sesuai dengan keinginan pencari data. Jadi tidak ada saringan data, jika ingin mencari data harus memunculkan data pegawai secara keseluruhan, ini kan mempersulit pencarian data.
- P: Jadi intinya dapat mempermudah gitu ya mba
- I: Sangat mempermudah sekali
- P: Menurut mba aplikasi yang sudah ada sekarang itu mudah digunakan (*user friendly*) atau tidak?
- I: Kami dari pihak yang mendesain sih sudah membuat semudah mungkin menu ini untuk digunakan, tapi kan semuanya bergantung pada tingkat pendidikan pengelola SIMPEG itu sendiri. Contohnya kalau orang yang sudah biasa menggunakan aplikasi dan komputer bisa bilang mudah, tapi kalau orang tersebut baru bisa menggunakan komputer, ya bingung pastinya. Nah *user friendly* itu tidak bisa disamakan, kan bisa saja si A bilang menu ini *user friendly* tapi si B bilang tidak, kan semua tergantung sama pengetahuan orang



tersebut akan menu dan pengaplikasian komputer. Jadi latar belakang bisa dikatakan *user friendly* atau tidak jika orang-orang tersebut berlatarbelakang pendidikan yang sama. Misalnya si A dan si B lulusan *basic* pendidikan komputer, nah mereka mengatakan *user friendly*, nah maka dapat dikatakan menu atau aplikasi tersebut *user friendly*. Jadi semua bergantung pada pendidikan dan pengetahuan si pengelola sih.

- P: Kalau kemanan dari aplikasi SIMPEG ini sendiri bagaimana mba?
- I: Kalau keamanan dari segi aplikasi kan kita sudah buat syarat bagi pengguna untuk mengakses SIMPEG, yaitu dengan adanya *username* dan *password*, jadi hanya pegawai yang memiliki *username* dan *password* inilah yang bisa mengakses, seperti contohnya pegawai yang sudah memiliki *password*, maka dia dapat melihat atau memutakhirkan data dia sendiri, dia tidak bisa membuka atau melihat data orang lain. Selain itu, karena SIMPEG ini kan *webbase*, berarti kita harus mencegah serangan dari luar seperti adanya *hacker*, virus kita sudah berikan anti virus.
- P: Lalu hambatan dalam pembuatan aplikasi SIMPEG ini apa mba?
- I: Kalau hambatan dalam pembuatan sih tidak ada ya, soalnya kan kita cukup berpengalaman dalam membuat aplikasi SIMPEG berbasis *web*. Mungkin yang menjadi hambatan itu ketika migrasi datanya dari Microsoft Access ke My SQL, kan struktur datanya berbeda, sebagai contoh untuk DRH nya itu masih dalam bentuk *hardcopy*, berarti harus diketik lagi untuk memasukan data DRH ke SIMPEG *webbase* ini.
- P: Hambatan yang terjadi dalam kerjasama konsultan dengan BKKBN dalam pembuatan SIMPEG apa mba?
- I: Kalau hambatan yang sering terjadi antara konsultan dengan organisasi, di instansi pemerintahan terutama adalah *user requirement* yang kurang jelas. Namanya di pemerintahan itu kebanyakan mereka belum memiliki *user requirement* yang jelas kalau kita tidak pancing dulu. Jadi kita harus memberikan prototype dulu, baru mereka tahu, oh sebenarnya seperti ini toh yang aku mau bikin itu. Jadi mereka pun belum tahu apa yang mereka

butuhkan, atau menu seperti apa yang mereka butuhkan tanpa kita dari pihak konsultan yang menawari terlebih dahulu dalam bentuk prototype-nya.

P: Menurut mba Ita, perkembangan SIMPEG di BKKBN seperti apa?

I: Menurut saya sih dengan menggunakan SIMPEG berbasis *webbase*, berarti SIMPEG di BKKBN sudah mengikuti perkembangan teknologi, salah satu contohnya saja *database* nya sudah MySQL, *database* MySQL kami gunakan dalam SIMPEG basis web ini karena *database* nya bisa me-record data lebih besar daripada *database* yang dulu digunakan pada saat SIMPEG sistem desktop dulu. Jadi ya lebih nampung lah kira-kira. Secara umum sudah *up to date* lah, mulai lepas dari basis *desktop* ke *webbase* ya itu merupakan suatu kemajuan karena membuat pekerjaan mengelola data pegawai menjadi lebih ringan.

P: Menurut mba Ita, SIMPEG yang baik itu seperti apa?

I: Untuk SIMPEG itu seharusnya harus memenuhi standar eksekutif manajemen, yaitu pemanfaatannya berupa pelaporan data pegawai semudah mungkin diutamakan untuk digunakan oleh para pejabat-pejabat yang membutuhkan data dan informasi, mulai dari penyajian datanya, ketepatan datanya, kecepatan memperoleh datanya dan lain-lain sehingga memudahkan pejabat dalam mengambil keputusan.

**Informan** : Ir. Dana Indra Sensuse M.LIS., Ph.D  
**Jabatan** : Pakar atau Akademisi (Kepala Lab e-Government) Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia  
**Waktu** : 11 Oktober 2011  
**Tempat** : Ruang Kantor Bapak Dana Indra

P (Putra) :Assalamualaikum Bapak Dana. Saya Putra Ilham Madjid, Saya ingin mewawancarai bapak untuk mengumpulkan bahan skripsi saya tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Badan-Badan Kependudukan Berencana Nasional (BKKBN). Begini Pak saya ada beberapa pertanyaan. Pertama, menurut Bapak, manfaat dari simpeg itu apa aja sih Pak ?

D (Dana) : Manfaatnya banyak, umumnya suatu sistem informasi itu kalau ditanya manfaatnya ada dua aspek, yaitu aspek efisiensi dengan menggunakan sistem informasi itu maka kita bisa mendapatkan manfaat efisiensi artinya dalam mengerjakan tugas yang berkaitan dengan proses-proses kepegawaian itu lebih efisien. Misalnya kalau kita melakukan pengurusan dokumen tentang kepegawaian yang tadinya mungkin membutuhkan waktu dua tiga hari, dengan menggunakan sistem informasi dapat diselesaikan dengan cepat, dalam beberapa menit kita bisa mencetak dokumen itu. Dalam mengelola data kepegawaian akan lebih efisien. Misalnya untuk melihat kapan kenaikan pangkat dapat dengan cepat kita ketahui. Selain efisiensi manfaat yang kedua yaitu efektivitas akan lebih baik lagi tepat sasaran. Jadi Dalam mendesign atau merencanakan kepegawaian lebih tepat sasaran artinya berapa orang yang kita perlukan untuk suatu organisasi kedepan akan lebih jelas, lebih tepat dan tidak salah membuat suatu keputusan untuk proses-proses kepegawaian ini jadi efektivitasnya meningkat. Manfaat tadi

sebenarnya bisa diambil oleh sistem apa saja tidak hanya simpeg, tapi jika dihubungkan dengan simpeg manfaat yang tadi yaitu efektivitas yang dikaitkan dengan proses-proses kepegawaian. Proses-Proses kepegawaian itu mulai dari siklus awal, orang itu di *hire*, kemudian orang itu diterima, ditraining, ditempatkan sampai orang itu pensiun. Pengelolaan masalah kepegawaian itu akan lebih efisien dan efektif kalau kita menggunakan simpeg.

P: Yang kedua bagaimana sih Pak perkembangan aplikasi dan Ilmu Komputer yang berkaitan dengan simpeg pada saat ini ?

D: Kalau berbicara mengenai aplikasinya, sekarang itu aplikasinya berbasis web, aplikasi itu berdiri sendiri jadi hanya orang tertentu yang bisa memasukkan data, hanya pegawai-pegawai tertentu yang bisa memasukkan data-data karena komputernya itu berhadapan dengan pegawainya orang lain tidak bisa. Sekarang, dengan semakin berkembangnya teknologi banyak sistem informasi-sistem informasi berbasis web artinya dosen-dosen dan pegawai yang bersangkutan bisa memasukkan datanya sendiri lewat komputer dengan memanggil aplikasinya, buka alamatnya maka orang bisa mengecek informasinya, mengedit, dan lain sebagainya, tergantung kebijakan disana apa boleh diubah atau tidak. Ini merupakan perkembangan terakhir banyak aplikasi yang sudah berbasis web. Nantinya, teknologi tidak hanya berbasis web mungkin berbasis multimedia, akan ada gambarnya, suaranya, dan sebagainya. Sekarang kan masih teks, mungkin kedepannya bisa dilengkapi dengan foto orang yang bersangkutan atau disebut dengan multimedia.

P: Nah kalo di BKKBN kan udah web base pak, tapi belum sampai online didaerah, itu bagaimana ya pak?

D: Seharusnya kalau sudah web base itu harus sudah bisa online mencakup daerah-daerah, tidak hanya dipusat saja. Mungkin permasalahannya dikarenakan permasalahan jaringan atau sumber daya manusianya. Itu sih permasalahan umum untuk suatu sistem yang baru beroperasi.

P: Nah iya pak, berdasarkan wawancara saya dengan pegawai Biro Kepegawaiannya, itu karena jaringannya masih bermasalah.

D: Iya, biasanya kalo permasalahan web base itu kalo ga jaringan, ya SDM nya belum mengerti mengolah datanya. Kalau jaringan kan itu berhubungan dengan alat. Nah kadang yang namanya suatu benda pasti ada kelemahan, nah itu yang menjadi permasalahan. Kalau SDM kan dia harus beradaptasi dengan suatu sistem yang baru, dia harus pelajari dulu bagaimana cara menggunakan dan mengoperasikan suatu aplikasi atau modul dalam aplikasi. Disinilah dibutuhkan suatu bentuk pelatihan agar SDM tersebut dapat mengerti.

P: Kemudian Pak, jika berbicara mengenai spesifikasinya, terkait dengan *Hardware, Software*, Sumber Daya nya itu kira-kira apa Pak ?

D: Tren aplikasi simpeg saat ini banyak yang berbasis jaringan, sederhana sekali jadi anda taruh aplikasi itu dalam satu jaringan di suatu server, dan orang lain tinggal memakai, sehingga dapat menggunakan *device* yang kecil seperti PDA dan laptop. Karena semua data berada di dalam server jaringan. Sekarang sangat mudah sekali. Mungkin dulu jika orang ingin mengaksesnya harus mempunyai software tertentu, sekarang mudah sekali orang-orang dapat mengaksesnya melalui jaringan, dengan menggunakan alat-alat apa saja. Yang terpenting dalam suatu organisasi kalau berbasis jaringan, informasinya harus dimasukkan di dalam jaringan atau server. Kecuali jika memang aplikasinya masih *stand alone*. Tetapi tidak tahu di BKKBN, semestinya sih informasi-informasi sudah dimasukkan ke dalam jaringan karena merupakan institusi yang cukup pusat, kemampuan hardware dan sumber dayanya sudah memadai disana, jadi informasi-informasinya sudah semestinya dimasukkan di dalam server yang bisa diakses oleh orang-orang yang berkepentingan disana.

P: Kalau menurut Bapak simpeg yang baik itu seperti apa ya Pak ?

D: Simpeg yang baik, simpeg yang dapat memenuhi kebutuhan yang tadi, yaitu siklus-siklus kepegawaian artinya simpeg itu menghasilkan informasi yang benar, yang akurat. Sistem informasi memiliki 5 dimensi, yaitu sistem itu relevan terhadap permasalahan, lengkap, komplit, dipercaya artinya

sumbernya dapat dipercaya, kemudian ketersediaan informasi itu mudah dari aspek informasinya. Simpeg yang baik itu, ya layanan dari informasinya itu sendiri. Artinya jika orang lagi mengakses jangan sampe layanannya *down*, ini ga bagus. Jadi konteks simpeg yang baik dapat kita lihat dari informasinya, kemudian layanannya, termasuk jaringannya dan sumber daya manusianya. Selain itu, berbagai macam aplikasi harus dapat terintegrasi satu sama lain.

P: Contohnya seperti apa pak?

D: Banyak aplikasi yang berhubungan dengan pegawai, seperti aplikasi absensi, aplikasi penilaian kinerja, aplikasi penggajian, aplikasi perekrutan, dan yang lain. Macam-macam aplikasi itu sangat dibutuhkan dan seharusnya dapat terintegrasi satu sama lain.

P: Di BKKBN belum ada pak aplikasi-aplikasi tersebut, jadi bagaimana ya pak?

D: Aplikasi-aplikasi tersebut seharusnya sudah ada pada sebuah instansi pemerintahan seperti BKKBN. Karena aplikasi-aplikasi tersebut kan dapat meringankan pekerjaan manajemen pegawai dan jika sudah ada seharusnya aplikasi tersebut dapat terintegrasi dalam suatu satu jaringan, jadi bisa lebih mudah lagi. Seperti contohnya aplikasi absensi dan penilaian kinerja, dengan adanya aplikasi tersebut kan dapat dilihat nilai kerja dari setiap pegawai, jadi kita bisa tau dengan mudah mana pegawai yang berprestasi. Kalau yang berhubungan dengan absensi dapat berhubungan dengan disiplin pegawai, dan itu juga berhubungan sama penilaian kinerja, maka dari itu aplikasi-aplikasi tersebut harus terintegrasi satu sama lain.

P: Berarti sangat dibutuhkan ya pak aplikasi-aplikasi pendukung tersebut

D: Iya sangat dibutuhkan

P: Menurut Bapak hambatan dan ancaman dalam penggunaan simpeg itu sendiri seperti apa Pak ?

D: Kalau berbicara mengenai simpeg, simpeg merupakan sistem informasi yang digunakan di setiap level pemerintah, tidak hanya pemerintah pusat, pemerintah provinsi juga memiliki simpeg. Nah BKKBN kan institusi pemerintah pusat tentunya hambatannya berbeda dengan yang di daerah, jadi

antara satu level dan level lain jika kita berbicara mengenai hambatan atau ancaman berbeda satu sama lain, tetapi dapat kita taruh suatu hambatan yang bersifat umum, adalah *updating*, siapa yang meng*update* data itu, Biasanya kualitas datanya yang rendah. Kedua, di dalam simpeg itu klo yang umum diketahui format datanya kadang-kadang susah ditransfer ke sistem. Umumnya kan informasi itu terintegrasi dengan yang lain, kadang-kadang memiliki format yang berbeda sehingga tidak mudah untuk di transfer/dikirim. Tapi umumnya sih seperti yang sudah saya katakan sebelumnya, hambatannya bisa juga bisa berasal dari sumber daya manusianya, tergantung levelnya. Ancaman dari simpeg itu sendiri antara lain, virus, load server, ketersediaan listrik, banjir itu juga menjadi ancaman dalam suatu sistem. Selain itu, pencurian data orang lain juga menjadi ancaman dalam simpeg.

P: Lalu, langkah-langkah apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan ini Pak ?

D: Kalau mengenai hambatan tergantung standariasinya, misalnya untuk mengatasi ancamannya dibuat SOP (Standar Operasional Prosedur). Dengan adanya SOP informasi-informasi yang disajikan *update* setiap orang harus memasukkan data terbaru/kebijakan organisasi itu. Klo di daerah biasanya hambatannya sumber daya manusianya. Kebanyakan sumber daya manusianya masih kurang mengerti. Biasanya dapat diatasi dengan training. Tapi klo di BBKBN untuk sumber daya manusianya tidak terlalu nyata karena lebih baik dari yang di daerah.

P: Pertanyaan terakhir, saran bagi perkembangan ilmu komputer atau simpeg ini apa pak?

D: Harus mampu berintegrasi dengan yang lain. Sistem informasi ini harus terintegrasi satu sama lain tidak bisa berdiri sendiri. Misalnya aplikasi siak, simpeg. Tidak ada kaitannya tetapi berdiri sendiri seharusnya untuk melihat data atau profil dosen dapat dilihat dari siak, karena dosen merupakan staff pengajar. Jadi, dengan sistem yang terintegrasi satu sama lain dalam proses pengambilan keputusan pimpinan bisa lebih cepat, efektif dan efisien.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Putra Ilham Madjid  
Tempat dan Tanggal Lahir : Padang, 05 Mei 1988  
Alamat : Jl. Narogong Megha IV Blok E14 No.10  
Taman Narogong Indah, Bekasi Timur  
Nomor telepon, surat elektronik : 085781677066, dxna\_23@yahoo.com  
Nama Orang Tua: Ayah : Rusman Madjid  
Ibu : Marilyn Hanum

### Riwayat Pendidikan Formal:

SD : SDN Narogong. Lulus tahun 2000  
SMP : SMPN 16 Bekasi. Lulus tahun 2003  
SMA : SMAN 1 Bekasi. Lulus tahun 2006  
S1 : Universitas Indonesia, 2007-2011