

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Era globalisasi ditandai oleh perubahan besar dalam tata kehidupan, baik ditinjau dari aspek sosial, politik, ekonomi, budaya dan perubahan dalam dunia pendidikan. Hal tersebut telah mendorong masyarakat menjadi semakin terbuka terhadap pengaruh dari luar wilayah suatu negara, sehingga daya saing antara satu negara terhadap negara lain menjadi hal yang begitu penting.¹ Selain itu, berpengaruh juga pada perubahan tingkah laku manusia secara individu dan manusia sebagai masyarakat.

Perubahan yang terjadi harus diiringi dengan peningkatan profesionalisme, integritas, dan tanggungjawab aparatur negara dalam penyelenggaraan tugas negara serta menggali potensi diri untuk menghadapi tantangan yang lebih berat.² Selain itu, perubahan tersebut juga dapat memberikan peluang bagi penataan berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara, dengan mengutamakan kepentingan masyarakat.³

Untuk itu, pemerintah harus mengupayakan kelancaran komunikasi antar lembaga-lembaga tinggi negara, pemerintah pusat/daerah serta masyarakat luas, agar terjalin suatu sistem penyelenggaraan bernegara yang lebih efektif, efisien serta

¹ Joko Sutarmo, "Pengaruh Globalisasi Terhadap Bangsa dan Negara dalam Persepektif Komunikasi", *www.komunikasi.ums.ac.id*, diunduh pada tanggal 22 November 2007.

² Dinyatakan Taufiq Effendi (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Kabinet Indonesia Bersatu) dalam pembukaan Seminar Indonesia-Jerman RUU Administrasi Pemerintahan, 5 April 2005

³ "Kebijakan dan Strategi Pengembangan *e-Government*", *www.depukumham.go.id*, diunduh pada tanggal 23 November 2007

menumbuhkan peningkatan kepercayaan masyarakat domestik maupun internasional⁴

Untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat, pemerintah harus berusaha untuk mengikutsertakan peran masyarakat dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan yang mengarah pada tujuan mewujudkan tata pemerintahan ke arah yang lebih baik dengan menjalankan prinsip-prinsip *good governance*. Jadi sasaran dengan pelaksanaan *good governance* adalah untuk memperoleh birokrasi yang handal dan professional, efisien, produktif, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Salah satu prinsip dalam *good governance* adalah prinsip transparansi. Prinsip transparansi berarti suatu proses pemberian arus informasi yang bebas kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan tujuan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan.⁵ Prinsip transparansi ini erat kaitannya dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang dapat diakses oleh masyarakat. Hal tersebut sangat penting jika dikaitkan dengan kondisi geografis Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau dan kepulauan, maka keberadaan teknologi informasi dan komunikasi mempunyai peranan penting dan strategis.⁶

Jadi, arus perubahan yang terjadi telah membuat teknologi informasi dan komunikasi memegang peranan yang sangat penting bagi terciptanya *good governance*. Karena dengan tersedianya informasi yang cepat dan akurat, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan membuat perubahan kepercayaan masyarakat kepada pemerintahan. Dampak lain yang dapat dirasakan

⁴ *Ibid.*

⁵ "Good Governance", www.depdagri.go.id, diunduh pada tanggal 20 September 2007

⁶ Affan, "Kebijakan Pengembangan *E-Government* di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah", www.sulteng.go.id, diunduh pada tanggal 22 Maret 2008

pemerintah adalah terjadinya perbaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada aparatur negara, seperti tugas untuk mengolah, mengelola, menyalurkan, dan mendistribusikan informasi dan pelayanan publik.⁷ Untuk itu, diperlukan pembenahan manajemen kepegawaian dengan tujuan perbaikan kualitas kinerja dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.⁸

Selama ini, pemerintah merasa banyak terjadi permasalahan dalam kepegawaian. Hal ini dikarenakan banyaknya PNS yang memiliki kinerja yang buruk.⁹ Contohnya adalah banyak PNS yang bekerja dengan ketidakjelasan dalam pekerjaannya. Menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara terdapat tiga permasalahan besar yang menyelimuti kepegawaian, permasalahan tersebut adalah

adanya ketidaksesuaian antara latar belakang keahlian/kecakapan dengan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu, sebagian atau mungkin sebagian besar PNS secara kuantitatif bekerja (dalam arti melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diemban) dengan jumlah waktu kerja di bawah jumlah yang seharusnya. Permasalahan selanjutnya, secara makro, distribusi antar daerah dan alokasi antar instansi sudah sejak lama mengalami ketimpangan.¹⁰

Selain permasalahan di atas, permasalahan yang sangat umum terjadi adalah masih banyaknya PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditentukan dan penyalahgunaan kewenangan yang dalam upaya pelaksanaan tugas

⁷ “Kebijakan dan Strategi Pengembangan *e-Government*”, *Op.Cit.*

⁸ “Penciptaan Tata Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa”, www.bappenas.go.id, diunduh pada tanggal 23 Januari 2008

⁹ “Pelayanan Publik: Reformasi yang Sama-sama Menang”, www.depdagri.go.id, diunduh pada tanggal 20 September 2007

¹⁰ “Reformasi Birokrasi tak Semudah Mengganti Seragam”, www.sinarharapan.co.id, diunduh pada tanggal 23 Januari 2008

yang diberikan.¹¹ Untuk itu, pemerintah harus segera melakukan reformasi manajemen kepegawaian. Reformasi manajemen kepegawaian secara teoritis merupakan sistem pengelolaan pegawai yang baik.¹² Pengertian tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh presiden SBY mengenai tujuan dari reformasi manajemen kepegawaian, yaitu:

untuk menciptakan suatu sistem yang mampu mengembangkan profesionalisme dan pola karier yang berorientasi pada kinerja dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi serta dengan memperhatikan remunerasi yang wajar.¹³

Reformasi manajemen kepegawaian akan mempengaruhi kinerja PNS dalam melaksanakan fungsi-fungsi dasarnya dan dapat mencapai tujuan-tujuan ekonomi dan sosial secara umum. Adapun sasaran dari reformasi manajemen kepegawaian adalah:

tersusunnya kebijakan dan pedoman bidang kepegawaian secara komprehensif yang mencakup aspek perencanaan, pembinaan dan pemberhentian PNS yang mampu mendorong peningkatan motivasi, kinerja, daya saing, dan tumbuhnya budaya PNS yang positif, serta pelaksanaan prinsip-prinsip akuntabilitas.¹⁴

Menurut Badan Kepegawaian Negara, fokus dalam reformasi manajemen kepegawaian salah satunya adalah pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian.¹⁵ Pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja PNS dan menyediakan data PNS yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang pengambilan

¹¹ "Penciptaan Tata Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa", *Op.Cit.*

¹² Hardijanto, "Implementasi Arah Kebijakan Manajemen Kepegawaian", www.bkn.go.id, diunduh pada tanggal 22 September 2007

¹³ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. *Kebijakan dan Arah Reformasi Birokrasi Aparatur Negara*. 2004. hal 8

¹⁴ "Reformasi Birokrasi tak Semudah Mengganti Seragam", *Op.Cit.*

¹⁵ *Ibid.*

keputusan, salah satu contohnya pengambilan keputusan dalam perencanaan kepegawaian.¹⁶ Dengan kata lain data yang dihasilkan sangat berguna bagi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan. Karena dengan data yang telah dihasilkan tersebut akan membantu menghilangkan keraguan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan bidangnya.¹⁷

Semua proses pengambilan keputusan memerlukan keterpaduan informasi yang akurat dan terpercaya agar keputusan yang dihasilkan dapat berdaya guna, misalnya pengambilan keputusan dalam bidang kepegawaian¹⁸ Hal tersebut dapat terlaksana dengan adanya upaya dalam mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian yang lebih dikenal dengan SIMPEG merupakan salah satu bentuk dari sistem informasi manajemen yang memiliki perhatian pada masalah kepegawaian. Pengembangan SIMPEG dapat memberikan informasi mengenai data-data PNS sebagai acuan bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas PNS dengan pengambilan keputusan yang tepat.¹⁹ Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari BKN mengenai maksud dari pengembangan SIMPEG, yaitu

untuk meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian dengan menggunakan program aplikasi komputer, yang berdampak pada akan lebih cepat, transparan, dan efisien dalam menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Dengan kata lain, pelayanan

¹⁶ “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah”, *www.bkd.go.id*. Diunduh pada tanggal 4 Oktober 2007

¹⁷ Faigiziduhu Bu’ulolo, “Pengaplikasian Sistem Informasi Manajemen dengan Sistem Informasi dalam Proses Pengambilan Keputusan”, *www.library.usu.ac.id*, diunduh pada tanggal 14 April 2007

¹⁸ “SIMNAS dan Good Governance”, *www.budiutomo79.com*, diunduh pada tanggal 22 September 2007

¹⁹ Musanef, *Manajemen Kepegawian di Indonesia* (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1996), hal 244

kepegawaian menjadi lebih mudah, cepat, dan baik. Misalnya pada saatnya naik pangkat, pegawai harus naik pangkat dan naik gaji.²⁰

Berdasarkan pada Kepmendagri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, pengembangan SIMPEG memiliki tujuan untuk menciptakan *database* kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Propinsi, dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan kembali data pegawai.²¹ Dengan demikian SIMPEG dapat digunakan oleh pimpinan di pemerintahan untuk:

mengetahui profile PNS menurut golongan ataupun pendidikan ataupun fasilitas untuk proses kenaikan pangkat, penetapan NIP, maupun untuk pensiun yang langsung dapat mencetak nota pertimbangan, ataupun Surat Keputusan sehingga dapat menghindari kesalahan ketik yang selama ini sering terjadi karena data awal langsung diambil dari *database*²²

Departemen Dalam Negeri selaku departemen yang mengurus urusan dalam negeri, daerah, dan pemberdayaan PNS, baik di pusat maupun di daerah, merasa perlu mengembangkan SIMPEG.²³ Hal tersebut dikarenakan pengembangan SIMPEG dapat memperbaiki kualitas PNS dengan menggunakan informasi yang terdapat di dalamnya sebagai acuan dalam pengambilan keputusan yang tepat sesuai dengan kebutuhan akan PNS yang berkualitas. Selain itu, pengembangan SIMPEG pada lingkungan Departemen Dalam Negeri sangat

²⁰ Masni Rani Mochtar, "Menjadikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai Implementasi *E-Government* dalam Pelayanan BKN di Bidang Kepegawaian", *www.bkn.go.id.*, diunduh pada tanggal 22 September 2007.

²¹ Kepmendagri No.17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

²² Masni Rani Mochtar, *Op.Cit.*

²³ "Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian", *www.depdagri.com*, diunduh pada tanggal 4 Oktober 3007.

diperlukan mengingat Departemen Dalam Negeri merupakan wadah koordinasi antara pemerintah pusat dengan daerah dalam hal pengolahan data dan pengembangan sistem informasi serta komunikasi.²⁴

Dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, Departemen Dalam Negeri menginginkan adanya pengolahan data secara elektronik sebagai bentuk pengembangan *e-Government* pada tiap instansi pemerintahan. Pengembangan SIMPEG termasuk pada jenis klasifikasi G to G dalam *e-Government*, karena SIMPEG Departemen Dalam Negeri bermanfaat dalam menjaga hubungan dalam antara pusat dan daerah dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan sistem administrasi Negara.²⁵ Pemanfaatan SIMPEG pada setiap proses penyelenggaraan pemerintahan, merupakan kebutuhan yang mendesak apalagi dalam era otonomi daerah yaitu mendukung pertukaran data dan informasi secara cepat, tepat, dan akurat.²⁶

Oleh karena itu, Menteri Dalam Negeri menetapkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No 17 Tahun 2000 pada tanggal 30 Mei 2000, yang diantaranya berbunyi:

pembangunan dan pengembangan SIMPEG meliputi perangkat keras, perangkat lunak, sumber daya manusia, pengembangan dan peremajaan *database* dan jaringan komputer di dalam Departemen Dalam Negeri.²⁷

²⁴ "Kebijakan Pengolahan Data Elektronik di Kabupaten dan Kota", *www.depkes.go.id*, diunduh pada tanggal 22 maret 2008.

²⁵ "Kebijakan Pengembangan *E-Government* di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah", *Op.Cit.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Kepmendagri No.17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.*Op.Cit.*

Salah satu tujuan pengembangan SIMPEG pada Departemen Dalam Negeri adalah untuk meremajakan atau pemutakhiran *database* pegawainya dan sebagai “bank data” yang dapat dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan SIMPEG, Departemen Dalam Negeri merupakan pusat dari SIMPEG yang ada di daerah, baik tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota. SIMPEG Departemen Dalam Negeri berada di bawah pengawasan langsung dari SIMNAS.²⁸ Selain itu, data-data pegawai sebelum pelaksanaan SIMPEG di Departemen Dalam Negeri tersusun dengan tidak baik. Hal tersebut dikarenakan data-data pegawai masih disusun dengan “manual” yang berakibat kurang efisiennya waktu dalam pencarian data-data pegawai yang diinginkan dan banyak data-data yang hilang. Akan tetapi setelah dilaksanakannya SIMPEG, terlihat bahwa untuk mencari data-data pegawai yang diinginkan hanya memerlukan waktu yang singkat karena menggunakan sistem berbasis komputer untuk permasalahan data-data pegawai sudah di *back-up* di dalam komputer lainnya.

Hal inilah yang menjadi alasan peneliti mengambil tema SIMPEG yang pada Departemen Dalam Negeri. Lebih jauh lagi, peneliti mengambil *locus* pada Subbagian Data dan Informasi yang berada pada Biro Kepegawain. Peneliti melihat bahwa data-data yang berkaitan dengan pegawai, mulai dari nomor induk pegawai sampai catatan disiplin seluruh pegawai Departemen Dalam Negeri berada pada subbagian tersebut. Jadi, keberadaan SIMPEG yang berada Biro Kepegawaian sangat membantu dalam mengatasi permasalahan kepegawaian

²⁸ Berdasarkan Wawancara dengan Kepala Subbagian Data pegawai pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri pada tanggal 21 Agustus 2007

pada Departemen Dalam Negeri. Data-data yang dihasilkan oleh SIMPEG sebagai acuan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan kepegawaian dan berguna dalam mencatat perubahan karier pada pegawainya dengan cepat dan tepat. Pada akhirnya, pelaksanaan SIMPEG akan berdampak pada terbentuknya suatu PNS yang berkualitas. Selain itu, alasan dalam mengambil tema SIMPEG pada Departemen Dalam Negeri, karena data-data pegawai masih tidak *up date* dan masih mengalami kehilangan data-data pegawainya.²⁹ Dengan pelaksanaan SIMPEG diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut.

B. Pokok Permasalahan

Pelaksanaan SIMPEG dimaksudkan untuk mempermudah dalam mengakses data-data pegawai untuk keperluan meningkatkan kualitas PNS yang berada pada Departemen Dalam Negeri. Informasi yang didapatkan dari SIMPEG akan sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan yang tepat. Karena informasi yang dihasilkan dari SIMPEG sangat lengkap. Selain itu, informasi yang dihasilkan SIMPEG sangat berguna dalam menjaga kelancaran tugas dan fungsi pokok dari Biro Kepegawaian selaku biro yang berwenang dalam proses pelaksanaan SIMPEG. Sasaran yang hendak dicapai dengan adanya SIMPEG ini adalah terbentuknya bank data/pusat data dari pegawai dengan cepat dan tepat.

Namun, saat ini kondisi SIMPEG pada umumnya belum terintegrasi, sistematis, dan *up to date*, serta cepat dalam mendapatkan informasi kepegawaian untuk kebutuhan pengambilan keputusan serta peningkatan kualitas PNS. Hal ini

²⁹ Berdasarkan Wawancara dengan Kepala Subbagian Data pegawai pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri pada tanggal 21 Agustus 2007

dikarenakan kurang efisiennya waktu dalam mencari data-data pegawai yang diinginkan. Selain itu, permasalahan terjadi bila mengalami kehilangan data-data pegawai yang ada, depdagri harus mendata ulang data-data pegawai yang hilang. Selain itu, sebelum dilaksanakannya SIMPEG sering terjadi pemberian NIP, nota pertimbangan untuk kenaikan pangkat, pensiun dan lainnya masih manual, sehingga sering ditemukan NIP salah, Nota pertimbangan dikeluarkan lebih dari satu kali.³⁰

Pada penelitian ini, peneliti melihat bahwa pelaksanaan SIMPEG merupakan suatu hal yang berguna dalam usaha perbaikan sistem kepegawaian di Departemen Dalam Negeri umumnya dan khususnya pada Biro Kepegawaiannya dengan melihat proses pelaksanaannya. Perbaikan sistem kepegawaian dapat terlihat pada perolehan data yang cepat dan tepat tentang data pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk membahas pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan SIMPEG pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri?
2. Kendala dalam pelaksanaan SIMPEG pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri?

³⁰ Masni Rani Mochtar, *Op.Cit.*

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pelaksanaan SIMPEG dalam menunjang pengambilan keputusan pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri.
2. Mengetahui kendala yang dihadapi Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dalam pelaksanaan SIMPEG.

Signifikansi Penelitian

Terdapat beberapa sudut pandang yang pada akhirnya bisa menentukan signifikansi penelitian ini dilakukan, yakni :

1. Secara akademis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai proses pengelolaan data kepegawaian pada bidang Administrasi khususnya mata kuliah Sistem Informasi Manajemen. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya serta menambah wawasan bagi pembacanya.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan SIMPEG di Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri.

D. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini terbagi dalam 5 (lima) bab yang terdiri atas:

Bab I Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kerangka Pemikiran dan Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan diteliti, termasuk teori-teori yang digunakan dan kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai acuan untuk membahas penelitian ini dan juga metodologi penulisan yang relevan dengan tema penulisan.

Bab III Gambaran Umum Departemen Dalam Negeri

Dalam bab ini akan digambarkan secara umum mengenai lokasi penelitian, yaitu Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan SIMPEG.

Bab IV Analisis Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai proses pelaksanaan SIMPEG pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan SIMPEG.

Bab V Penutup

Bab terakhir ini akan menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran agar dapat memiliki nilai tambah bagi pelaksanaan SIMPEG pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri.

