

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

TESIS

OLEH

**PUTRI MUSTABSIRAH
NPM. 191801045**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**PUTRI MUSTABSIRAH
NPM. 191801045**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Nama : Putri Mustabsirah

NPM : 191801045

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, M.AP

Pembimbing II



Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

Telah diuji pada Tanggal 28 September 2021

Nama : Putri Mustabsirah

NPM : 191801045



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA

Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing I : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Penguji Tamu : Prof. Dr. Elisabet Siahaan, SE, M.Ec

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 28 September 2021 Yang

menyatakan,



Putri Mustabsirah

5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Putri Mustabsirah
NPM : 191801045
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan .**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 16 November 2021

Yang menyatakan



(Putri Mustabsirah)

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Nama : Putri Mustabsirah
NPM : 191801045
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, M.AP
Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Aplikasi SIMPEG pada BKDPSDM Kota Medan diharapkan dapat memenuhi tuntutan ketepatan dan kecepatan dalam mengelola informasi kepegawaian. Keterlambatan pmutakhiran data terjadi pada instansi tersebut dan dapat terlihat dari keadaan dimana adanya keterlambatan beberapa pegawai dapat mengajukan permohonan kenaikan pangkat atau keinginan tugas belajar misalnya, dimana secara faktual pegawai tersebut sudah dapat mengajukan permohonan namun permohonan ditolak karena dianggap belum memenuhi kriteria tertentu. Padahal pegawai tersebut sudah memenuhi kriteria tersebut namun tidak dapat dibuktikan dengan data yang mutakhir. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, BKDPSDM kota medan menggunakan aplikasi SIMPEG untuk pmutakhiran data, namun perlu dilakukan peninjauan terkait implementasi terhadap pengimplementasian keputusan pmutakhiran data tersebut. Peninjauan terkait pengimplementasian tersebut dilakukan mengikuti prosedur penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan beberapa informan pada instansi BKDPSDM kota medan. Data yang diperlukan didapatkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah dilakukan peninjauan terhadap implementasi kebijakan tersebut diketahui bahwa Implementasi Kebijakan SIMPEG secara umum telah dilakukan dengan baik. Namun perlu pengembangan terhadap SIMPEG tersebut dimana diharapkan SIMPEG tersebut dikembangkan dengan pemerograman android agar pegawai lebih mendapatkan kemudahan pelayanan. Hambatan dalam SIMPEG Pada BKDPSDM Manusia Kota Medan yaitu komunikasi, sumberdaya, Karakter Institusi Implementor, dan birokrasi dimana peluang dalam SIMPEG Pada BKDPSDM Kota Medan yaitu Kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi dan sumberdaya juga mendukung pengimplementasian SIMPEG dan Birokrasi mampu mempersingkat birokrasi dan memjadikannya efektif.

Kata Kunci : Pmutakhiran Data, SIMPEG, Implementasi Kebijakan

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM POLICY AT THE FIELD STAFFING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY THE MEDAN CITY

Name : Putri Mustabsirah
Student Id Number : 191801045
Study Program : Master of Science Public Administration
Advisor I : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP
Advisor II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

The SIMPEG application at the Medan City BKDPSDM is expected to meet the demands of accuracy and speed in managing personnel information. Delays in updating data occur at the agency and can be seen from the situation where there is a delay in some employees being able to apply for promotions or wanting to study assignments, for example, where in fact the employee can submit an application but the application is rejected because it is considered not to meet certain criteria. Even though the employee has met these criteria, it cannot be proven by up-to-date data. To solve this problem, the Medan City BKDPSDM uses the SIMPEG application for data updating, but a review is needed regarding the implementation of the implementation of the data updating decision. The review related to the implementation was carried out following a qualitative descriptive research procedure using several informants at the Medan City BKDPSDM agency. The data needed was obtained through the process of observation, interviews and documentation. After conducting a review of the implementation of the policy, it is known that the SIMPEG Policy Implementation in general has been carried out well. However, it is necessary to develop the SIMPEG where it is hoped that the SIMPEG will be developed with android programming so that employees can get more convenience in service. The obstacles in SIMPEG at the Medan City BKDPSDM are communication, resources, Implementor Institutional Character, and bureaucracy where the opportunities in SIMPEG at the Medan City BKDPSDM are environmental conditions, relationships between organizations and resources also support the implementation of SIMPEG and the bureaucracy is able to shorten the bureaucracy and make it effective.

Keywords : Data updating, SIMPEG, Policy Implementation

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN”**. Penulisan tesis ini merupakan salah satu saarat dalam menyelesaikan studi jenjang strata dua (S2) pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian laporan tugas akhir ini bukanlah dari hasil kerja keras penulis sendiri, melainkan berkat bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

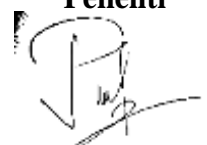
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retn Astuti K.,MS Selaku Direktur Pascasarjana Univesitas Medan Area
3. Bapak Dr. Budi Hartono M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi Publik sekaligus pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan petunjuk, saran, serta bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

4. Bapak Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, M.AP selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini
6. Suami yang Tercinta dan anak tersayang yang selalu memberikan dorongan, semangat, dan menghibur penulis.
7. Pada kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan nasihat kepada penulis, serta keluarga besarku yang selalu menghibur dan memberikan semangat kepada penulis.
8. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf pegawai program studi Magister Ilmu Administrasi Publik yang telah banyak membantu kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Magister Administrasi Publik angkatan 2019 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
10. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, September 2021

Peneliti



Putri Mustabsirah

Document Accepted 23/12/21

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Pengertian Implementasi Kebijakan	12
2.1.1. Proses Implementasi Kebijakan.....	14
2.1.2. Indikator Implementasi Kebijakan Publik.....	17
2.2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).....	19
2.2.1. Tujuan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.....	22
2.3 Sistem Informasi Manajemen Pada Organisasi Publik.....	24
2.3.1. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer	27
2.4 Penelitian Terdahulu	31
2.5 Kerangka Pemikiran	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Informan Penelitian	39

3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Analisis Data	43
3.5.1. Reduksi Data.....	44
3.5.2. Penyajian Data.....	44
3.5.3. Verifikasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan	46
4.1.1. Defisini Instansi	46
4.1.2. Struktur Organisasi	47
4.1.3. Fungsi Dan Tugas Pokok Elemen Struktur Organisasi .	48
4.1.4. Komposisi Pegawai BKDPSDM	56
4.1.5. Sarana Dan Prasarana BKDPSDM.....	58
4.2. Analisa Terhadap Implementasi SIMPEG Pada BKDPSDM Kota Medan	62
4.3. Analisa Terhadap Hambatan Implementasi SIMPEG Pada BKDPSDM Kota Medan	67
4.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan.....	67
4.4. Analisa Terhadap Peluang Implementasi SIMPEG Pada BKDPSDM Kota Medan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

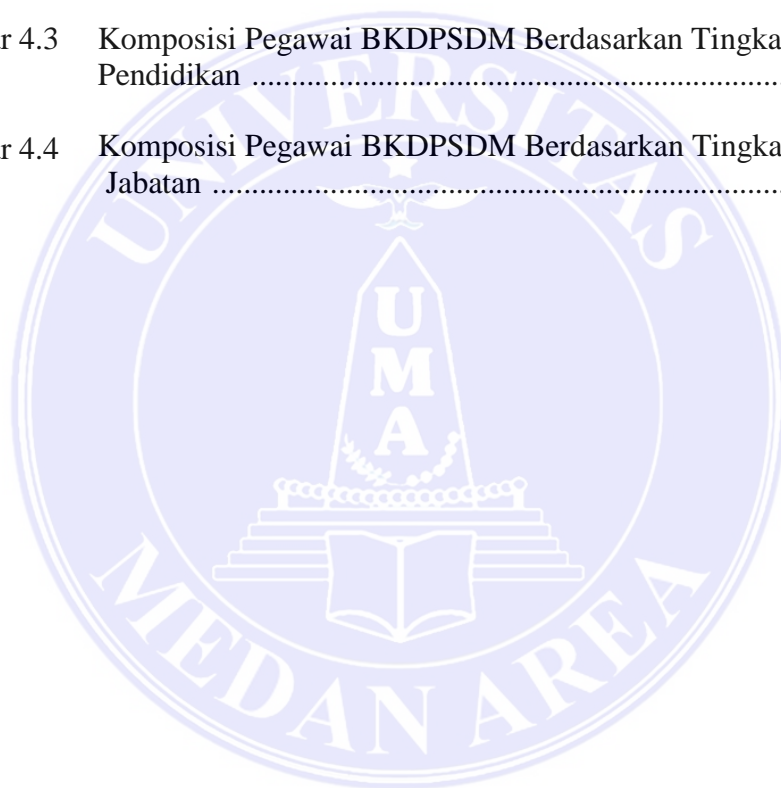
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1. Sarana Dan Prasarana BKDPSDM Kota Medan	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Implementasi Kebijakan	17
Gambar 2.2	Skema Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BKDPSDM Kota Medan.....	48
Gambar 4.2	Komposisi Pegawai BKDPSDM Berdasarkan Tingkat Kepangkatan	56
Gambar 4.3	Komposisi Pegawai BKDPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Gambar 4.4	Komposisi Pegawai BKDPSDM Berdasarkan Tingkat Jabatan	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Aplikasi Bidang Karier BKDPSDM Kota Medan	80
Lampiran 2	Aplikasi Bidang Mutasi Dan Kesejahteraan Pegawai BKDPSDM Kota Medan	81
Lampiran 3	Aplikasi Bidang Pengadaan Dan Data Pegawai BKDPSDM Kota Medan	82
Lampiran 4	Aplikasi Bidang Pengembangan SDM BKDPSDM Kota Medan	83
Lampiran 5	Wawancara terhadap Sekertaris Badan	84
Lampiran 6	Wawancara terhadap Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	87
Lampiran 7	Wawancara terhadap Kepala Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian	88
Lampiran 8	Wawancara Terhadap Pegawai Pelaksana	89
Lampiran 9	Wawancara terhadap Kepala Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai	90
Lampiran 10	Wawancara terhadap Kepala Bidang Karier	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Otonomi daerah memberikan kewenangan dan peluang yang sangat luas bagi daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan kebutuhan daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dengan tersedianya berbagai bentuk media informasi, kini masyarakat memiliki pilihan yang lebih banyak bagi informasi yang ingin mereka dapatkan. Kemajuan teknologi informasi seolah-olah membuat semua orang dapat mengetahui apa saja yang ingin mereka ketahui dengan segera. Sementara itu seiring dengan lajunya gerak pembangunan, organisasi-organisasi publik maupun swasta semakin banyak yang mampu memanfaatkan teknologi informasi baru yang dapat menunjang efektivitas, produktivitas dan efisiensi mereka¹. Salah satu ciri masyarakat modern adalah semakin meningkatnya kebutuhan serta semakin banyaknya jenis dan jumlah informasi yang diperlukan untuk berbagai kepentingan.

Menurut Komorotomo dan Margono (2004 :1), dalam menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan

¹ Purwanto, Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta : Gava Media.

informasi operasional². Sebagai suatu sistem dalam organisasi pemerintahan, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) akan memberi manfaat yang besar dalam upaya pengaturan manajemen sumber daya manusia, peningkatan kualitas sumber daya manusia serta manajemen kepegawaian. Berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian khususnya Pasal 34 (ayat 2), yakni perlu diselenggarakan dan dipelihara sistem informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan tujuan agar dapat memiliki kemampuan mengelola serta memberikan berbagai informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, serta mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil³.

Pentingnya teknologi informasi pernah dikaji dalam berbagai penelitian dan hasilnya telah membuktikan kemampuannya dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintahan daerah dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Irawan & Waskito (2011:60) menunjukkan bahwa sistem komputerisasi mampu meminimalisir terjadinya kesalahan seperti banyak terjadi pada sistem manual. Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem

² Kumorotomo, Wahyudi & Subandono Agus Mardono. 2004. Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik. Yogyakarta: UGM Press.

³ Abdul Wahab, Solichin. 2004. Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara

Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah pasal 3 (ayat 3) bahwa SIMPEG Kabupaten/Kota berkedudukan di Kabupaten/Kota, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota⁴.

Secara umum Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penyediaan informasi yang akurat dan efisien, sehingga pengambilan keputusan dapat secara obyektif dilakukan. Secara strategis aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu sistem yang bergerak dibidang kepegawaian dan mampu menumbuhkan pengetahuan, memelihara, memperkaya dan menyediakan pengetahuan di bidang kepegawaian kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai basis pengambilan keputusan yang akurat pada saat yang tepat.

Sistem informasi manajemen kepegawaian yang diselenggarakan secara cepat, tepat dan akurat ditujukan untuk mendukung kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, terutama di dalam mendukung kebijakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Kondisi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) saat ini pada umumnya belum memiliki sistem informasi yang integratif, sistematis, *up to date*, dan mudah serta cepat dalam mendapatkan data pegawai yang sewaktu-waktu diperlukan dalam pembinaan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas pegawai. Menurut Priyanto, SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Pegawai) didefinisikan sebagai sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber

⁴ Dhani, Mirza Saputra. 2011. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian "SIMPEG". Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

SIMPEG sebagai aplikasi penyedia informasi kepegawaian menangani manajemen data kepegawaian yang memiliki banyak kelebihan yaitu pemrosesan data informasi kepegawaian yang cepat dengan komputersisasi pemrosesan data yang dapat dilakukan dengan cepat, informasi yang diproses akurat karena adanya berbagai validasi dan kontrol. Informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam media penyimpanan yang dapat diakses setiap saat. Informasi lebih terjamin keamanannya dengan adanya validasi pemakai dan level tingkat pemakai, sehingga hanya pemakai yang berhak saja yang bisa menggunakan informasi kepegawaian. Pemeliharaan informasi kepegawaian relatif mudah dan sederhana serta dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam mengolah dan menjalankan proses-proses kepegawaian.

Namun demikian, dalam praktiknya manajemen informasi ternyata tidak selalu berjalan mulus karena sejak awal birokrasi pemerintahan daerah masih dihindangi ketidaksenangan terhadap efisiensi dan transparansi, sebagaimana diungkapkan oleh Purnomo (2007) bahwa aplikasi teknologi informasi sebagai bagian dari pelaksanaan pemerintahan *digital (electronic government)* yang pada dasarnya adalah kebijakan atas-bawah (*top down*), bukannya kehendak dari bawah, sehingga pelaksanaannya tidak berjalan dengan baik karena pegawai di jajaran birokrasi tidak menghendaki adanya efisiensi dan transparansi. Maka, dengan SIMPEG diharapkan proses administrasi manajemen kepegawaian di

lingkungan pemerintahan daerah bisa menjadi lebih baik dan berdampak pada produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu penerapan SIMPEG yang terjadi di lingkungan pemerintahan daerah adalah penerapan SIMPEG dalam manajemen data pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Aplikasi SIMPEG di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan yang ada di dalamnya, sehingga diperlukan SDM yang berkompeten di bidangnya terkait SIMPEG. Dalam mencapai efektivitasnya penerapan SIMPEG di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan perlu didukung oleh pegawai yang mengerti tentang teknologi informasi, sehingga kualifikasi pegawai atau sumber daya manusia (SDM) yang menangani SIMPEG juga harus memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku agar sesuai dengan posisinya. Meskipun secara konseptual dapat membantu meningkatkan efisiensi manajemen pegawai, tanpa dukungan SDM yang baik, SIMPEG tidak akan memberikan dukungan yang optimal terhadap manajemen pegawai.

Ada beberapa manfaat penting SIMPEG dalam meningkatkan efisiensi manajemen pemerintahan daerah, di antaranya adalah memudahkan pelacakan informasi data pegawai dan mempermudah perencanaan penyebaran pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya. Dalam praktiknya, dampak penerapan SIMPEG dirasakan sangat besar dalam pelaksanaan kegiatan administrasi dan perencanaan PNS. Kegiatan yang memerlukan biaya dan waktu cukup lama bisa

diatasi dengan SIMPEG. Pemanfaatan teknologi informasi dilingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi manajemen pegawai, seperti meningkatnya kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan serta kebenaran data informasi pegawai yang dihasilkan.

Sistem informasi ini diharapkan bisa membantu para operator SIMPEG agar menjadi lebih optimal mengolah atau mengelola data pegawai yang tersimpan di basis data aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Namun demikian, dalam praktiknya, penerapan SIMPEG belum mampu meningkatkan efektivitas penyelenggaraan manajemen pegawai pemerintahan daerah. Pada umumnya, jumlah SDM atau pegawai yang menangani langsung urusan SIMPEG di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan masih belum terpenuhi. Pengembangan atau peningkatan kualitas pegawai, terutama pegawai yang memegang jabatan fungsional pengoperasian SIMPEG, juga belum optimal. Selain itu, adaptasi dengan perkembangan teknologi informasi di dalam manajemen administrasi kepegawaian berbasis sistem elektronik menggunakan SIMPEG relatif rendah. Dibentuknya SIMPEG di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan 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. Berdasarkan uraian tersebut, maka indentifikasi masalah berdasarkan hasil wawancara peneliti adalah sebagai berikut:

1. Adanya kesulitan dalam melakukan pengelolaan data secara manual.

Dalam pelaksanaannya, permasalahan teknis sering terjadi dalam pengelolaan dan pemanfaatan informasi kepegawaian melalui SIMPEG di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Permasalahan tersebut adalah keterlambatan pemutakhiran data dikarenakan data harus di *entry* terlebih dahulu oleh Sub Bidang Data dan Arsip, sehingga informasi tentang pegawai terlambat untuk *ter-update*. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu informan yang berada di Sub Bidang Data dan Arsip Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang mengatakan bahwa kurang *up to date* nya data yang dibutuhkan oleh *users* dikarenakan pengelolaan dan pemutakhiran dilakukan hanya oleh Sub Bidang Data dan Arsip 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.

2. 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 Pengolah Data Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang mengatakan bahwa permasalahan penggunaan komputer yang dipakai oleh Sub Bidang Data dan Arsip adalah sering errornya komputer. Hal ini dikarenakan terlalu banyak data yang diolah oleh komputer tersebut.
3. Selain itu SIMPEG di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan 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.

Aplikasi SIMPEG pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan diharapkan dapat memenuhi tuntutan ketepatan dan kecepatan dalam mengelola informasi kepegawaian. Hal ini di dukung oleh hasil wawancara dengan salah satu informan yaitu bapak Baginda selaku sekretaris

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang mengatakan bahwa adanya keterlambatan pemutakhiran data di lingkungan BKDPSDM kota Medan. Keterlambatan pemutakhiran data tersebut terlihat dari keadaan dimana adanya keterlambatan beberapa pegawai dapat mengajukan permohonan kenaikan pangkat atau keinginan tugas belajar misalnya, dimana secara faktual pegawai tersebut sudah dapat mengajukan permohonan namun permohonan ditolak karena dianggap belum memenuhi kriteria tertentu. Padahal pegawai tersebut sudah memenuhi kriteria tersebut namun tidak dapat dibuktikan dengan data yang mutakhir. Hal tersebut menjadi latar belakang pelaksanaan SIMPEG dikarenakan adanya kesadaran akan pentingnya suatu informasi tentang pegawai yang tepat dan cepat. Berkaitan dengan uraian di atas peneliti tertarik untuk menganalisis implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
2. Faktor apa sajakah yang menjadi hambatan dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?

3. Faktor apa sajakah yang menjadi pendukung dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
2. Untuk menganalisis hambatan dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
3. Untuk menganalisis pendukung dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

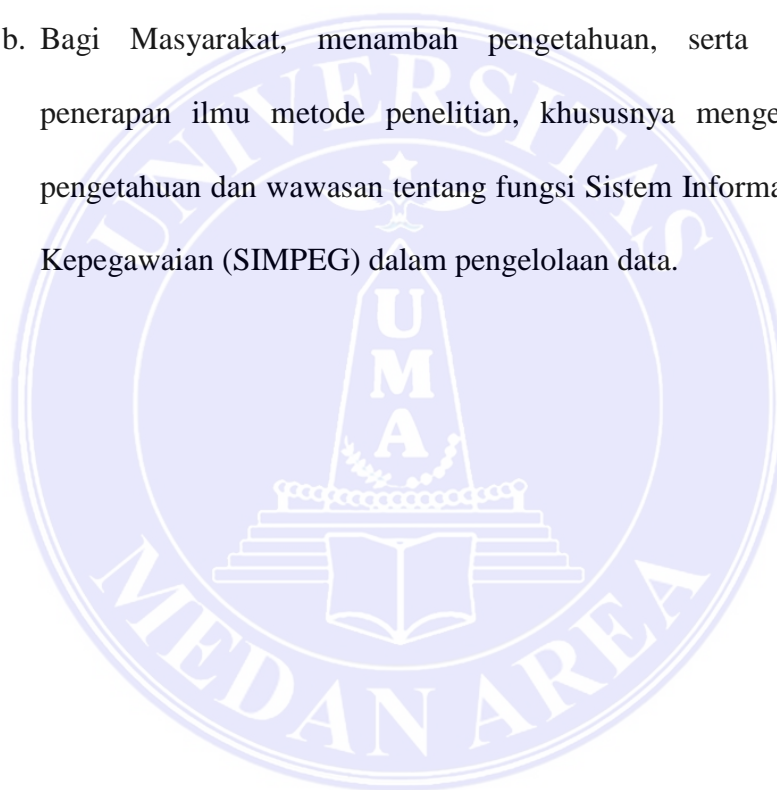
1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti dan pihak pembaca mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan wawasan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan maupun instansi pemerintah lainnya di Indonesia sebagai masukan dalam pengelolaan informasi kepegawaian melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).
- b. Bagi Masyarakat, menambah pengetahuan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenal gambaran pengetahuan dan wawasan tentang fungsi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam pengelolaan data.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam keseluruhan struktur kebijakan. Tahap ini menentukan apakah kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah benar-benar aplikabel di lapangan dan berhasil menghasilkan *output* dan *outcomes* seperti direncanakan. Secara lebih spesifik definisi dari peran implementasi menurut Van Horn dan Van Meter yang dikutip oleh Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 21) yang merumuskan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan. Sedangkan penjelasan implementasi menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 58) adalah implementasi kebijakan sebagai sebuah proses, serangkaian keputusan dan tindakan penting yang diarahkan dalam penetapan keputusan oleh pemerintah yang memiliki dampak dari keputusan tersebut.

Dari pendapat di atas implementasi perlu adanya indentifikasi siapa implementornya dan peran mereka dalam proses implementasi sehingga implementasi akan lebih mudah dipahami dan dijalankan dalam pelaksanaannya. Sedangkan pengertian kebijakan publik sebagaimana banyak dikemukakan oleh para pakar menyatakan bahwa kebijakan publik sama dengan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah. Definisi kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku

atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu. Lalu pengertian kebijakan publik dilihat secara perspektif instrument menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 64) adalah alat untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan upaya pemerintah mewujudkan nilai-nilai kepublikan (*Public Value*). Sedangkan pengertian secara umum dengan nilai-nilai yang ada dalam kebijakan publik yang di utarakan oleh Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 64) adalah sebagai berikut:

1. Alat untuk mewujudkan nilai-nilai ideal masyarakat seperti keadilan, persamaan dan keterbukaan.
2. Memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat misalnya masalah kemiskinan, pengangguran, kriminalitas, dan pelayanan publik yang buruk.
3. Memanfaatkan peluang baru bagi kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat seperti dorongan investasi, inovasi, pelayanan dan peningkatan *ekspor*.
4. Melindungi masyarakat dari praktis swasta yang merugikan misalnya pembuatan Undang-Undang konsumen, izin trayek dan izin gangguan.

Sedangkan pengertian secara spesifik dikemukakan menurut Friedrich dalam Wahab (2002: 3) mengatakan bahwa kebijakan ialah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan implementasi dan kebijakan dapat dipahami bahwa implementasi kebijakan adalah sebuah kegiatan yang

dilakukan oleh pemerintah untuk mewujudkan nilai-nilai kepublikan yang berupa masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat dan juga untuk melindungi masyarakat dari tindakan-tindakan yang merugikan masyarakat oleh pihak swasta atau asing. Senada dengan penjelasan di atas tentang pengertian implementasi kebijakan menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 21) adalah sebagai kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*todeliver policy output*) yang dilakukan oleh implementor kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul manakala *policy output* dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu terwujud.

2.1.1. Proses Implementasi Kebijakan

Dalam pelaksanaan implementasi kebijakan tentu harus melewati proses-proses tertentu sehingga implementasi kebijakan itu dapat berhasil. Ada hal yang harus di perhatikan dalam proses dari implementasi yaitu:

a. Keterkaitan Antara Variabel Dalam Implementasi

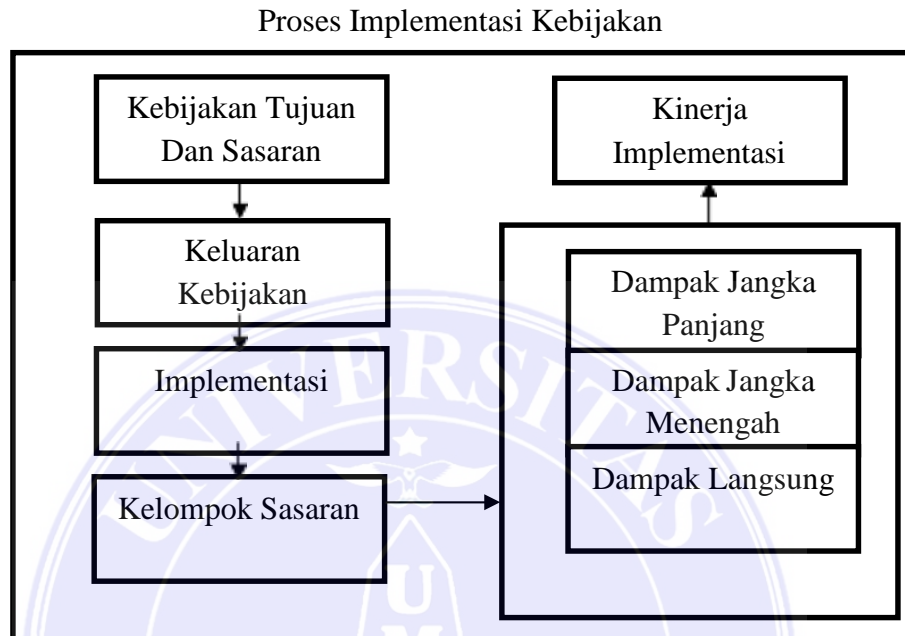
Keterkaitan variabel ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang akan mempengaruhi kegagalan atau keberhasilan dari implementasi. Para ahli biasa membedakan berbagai variabel dalam dua kelompok besar, yaitu variabel tergantung (*dependent variabel*) yang hendak dijelaskan yaitu kinerja implementasi kebijakan dengan variabel bebas (*independent*) yaitu berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja implementasi tersebut.

b. Keterlibatan Publik

Perlu dipahami bahwa implementasi suatu kebijakan atau program tidak dilakukan dalam ruang hampa. Implementasi terjadi dalam suatu wilayah yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti kondisi geografis, sosial, ekonomi dan politik yang memiliki kontribusi penting dalam kegiatan implementasi. Dalam proses implementasi publik yang melibatkan publik akan terjadi interaksi aktor-aktor, baik dari kalangan pemerintah maupun non-pemerintah yang menimbulkan adanya dinamika politik yang menyertai proses implementasi itu sendiri. Oleh karena itu kebijakan publik akan berujung pada tindakan pemerintah (*governmental actions*) yang didukung oleh dua hal, yaitu sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah dan nilai-nilai yang ingin dicapai dan tindakan pemerintah tersebut dilakukan bukan dalam ruang hampa, melainkan dalam konteks dimana tindakan-tindakan individu maupun lembaga non-pemerintah terjadi juga.

Menurut Stich dan Eagle dikutip oleh Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 84) menyatakan bahwa pentingnya keterlibatan masyarakat dalam proses implementasi dan keterlibatan masyarakat seharusnya dipahami lebih dari sekedar adanya kebutuhan atau tuntutan demokrasi. Keterlibatan masyarakat memiliki makna yang lebih tinggi, yaitu sebagai media pembelajaran bersama antar pemerintah dengan masyarakat. Berdasarkan pemaparan proses dari implementasi kebijakan maka untuk memahami lebih jauh implementasi kebijakan perlu dilihat lebih detail dengan mengikuti proses implementasi yang dilalui para implementor dalam upaya mewujudkan tujuan dari kebijakan tersebut. Proses panjang tersebut

apabila diringkas akan terlihat seperti Gambar 2.1 (Purwanto dan sulistyastuti, 72: 2012):



Berdasarkan penjelasan diatas bahwa implementasi kebijakan adalah suatu program formulasi dengan misi untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu kebijakan membutuhkan masukan-masukan kebijakan (*policy input*). Masukan kebijakan umum dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan publik adalah anggaran. Misalnya APBN dan APBD yang bertujuan untuk membiayai berbagai kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah daerah, baik provinsi maupun kota. *Input* yang berupa anggaran dari pemerintah akan diolah atau dikonversi menjadi keluaran kebijakan (*Policy Output*). Dalam bahasa sederhana *policy output* merupakan instrument kebijakan untuk dapat mewujudkan tujuan-tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.

c. Implementing Agency

Implementing agency adalah instansi atau organisasi pemerintah maupun swasta yang diberi wewenang dalam menjalankan implementasi kebijakan, dalam pelaksanaannya institusi atau organisasi tersebut memiliki keselarasan visi dan misi dengan implementasi yang dilaksanakannya dan sesuai dengan fungsi dan tugas dari instansi atau organisasi tersebut. Meskipun *implementing agency* yang terlibat dalam implementasi kebijakan publik bisa sangat beragam, akan tetapi birokrasi sampai saat ini memiliki posisi yang paling dominan dibandingkan organisasi lainnya. Birokrasi masih menjadi tulang punggung bagi tercapainya berbagai tujuan kebijakan publik sebagaimana telah disebutkan. Sebagai tulang punggung dalam implementasi kebijakan, keberhasilan birokrasi sangat dipengaruhi oleh kapasitas organisasi tersebut. Argumen ini dikemukakan oleh Amstrong (2009: 226) di kutip Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 128) sebagaimana kapasitas organisasi adalah kapasitas organisasi untuk berfungsi secara efektif. Ini adalah tentang kemampuannya untuk menjamin level kinerja yang tinggi, mencapai tujuannya (berkelanjutan keunggulan kompetitif dalam bisnis komersial), *deliver result* dan yang penting, memenuhi kebutuhan *stakeholder*.

2.1.2. Indikator Implementasi Kebijakan Publik

Indikator implementasi kebijakan didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator implementasi kebijakan harus merupakan suatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai

dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja. Dengan demikian, tanpa indikator implementasi kebijakan, sulit bagi kita untuk menilai implementasi (keberhasilan atau kegagalan) kebijakan atau program. Selanjutnya peneliti menetapkan indikator implementasi kebijakan menurut Rondineli dan Cheema (1983: 28) di kutip dari Purwanto dan sulistyastuti (2012: 90) mengidentifikasi 4 faktor yang mempengaruhi kinerja implementasi yang terdiri atas :

1. Kondisi lingkungan. Yaitu berkaitan dengan kondisi geografi, sosial, ekonomi, dimana implementasi tersebut dilakukan. Kebijakan yang berkualitas tidak akan berhasil ketika di implementasikan dalam situasi dan kondisi lingkungan yang tidak kondusif terhadap upaya pencapaian tujuan.
2. Hubungan antar organisasi. Yaitu dukungan dan koordinasi yang baik yang terjalin antara satu organisasi pemerintah dengan organisasi pemerintah lainnya, dalam upaya pelaksanaan implementasi.
3. Sumber daya. Yaitu sumber daya yang dimiliki oleh implementor dalam menunjang pelaksanaan implementasi di lapangan maupun di dalam organisasi itu sendiri.
4. Karakter institusi implementor. Yaitu kesanggupan dari implementor dalam melaksanakan implementasi yang yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan tugas dan fungsi institusi implementor itu sendiri.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk melihat keberhasilan implementasi kebijakan diperlukan proses penilaian implementasi

sebagai suatu sistem penilaian secara berkala terhadap implemetasi kebijakan yang mendukung kesuksesan pelaksanaannya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan implementasi kebijakan terhadap standar yang telah ditetapkan atau membandingkan implementasi kebijakan dengan keadaan di lapangan.

2.2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam perkembangannya berasal dari konsep Sistem Informasi Manajemen (SIM). SIM sendiri pada mulanya dilaksanakan dalam suatu manajemen organisasi bisnis atau perusahaan yang memuat serangkaian informasi organisasi secara sistematis. Hal ini sesuai dengan pendapat Hartono yang menyatakan bahwa SIM merupakan sebuah sistem atau rangkaian yang terorganisasi dari sejumlah bagian atau komponen yang secara bersama-sama memiliki fungsi untuk bergerak menghasilkan informasi yang digunakan dalam suatu manajemen perusahaan (Bambang, 2013). Sementara itu, Nugroho menambahkan bahwa SIM merupakan suatu sistem informasi yang memiliki fungsi mengelola informasi bagi manajemen organisasi secara umum (Eko, 2010). Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam suatu organisasi yang kompleks dan memiliki beragam informasi, maka dibutuhkan suatu sistem yang terorganisir dengan dukungan teknologi dan informasi guna mendukung proses manajemen suatu organisasi. Salah satu bentuk sistem informasi manajemen yakni berupa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG sering pula di samakan dengan sistem informasi sumber daya manusia yang mana didefinisikan sebagai prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menarik serta malkukan

validasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi terkait sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik-karakteristik organisasi (Veithzal, 2009)⁵.

Definisi ini menandakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia juga memuat informasi mengenai proses manajemen kepegawaian di suatu organisasi, sehingga dapat pula menjadi strategi dalam rangka penilaian pegawai. Sementara itu Musanef secara lebih khusus mendefinisikan SIMPEG sebagai suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk mendukung kegiatan administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai di sektor pemerintahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa ruang lingkup SIMPEG memang bersifat kompleks, karena dapat memberikan informasi tentang pegawai yang diperlukan baik oleh pimpinan dan juga oleh pihak lain serta dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pegawai melalui sistem pembinaan.

Penyelenggaraan SIMPEG di Indonesia pada dasarnya juga telah diatur dalam kebijakan dari pemerintah yang ada dalam Keputusan Kementerian Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang menyatakan bahwa SIMPEG merupakan totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan banyak data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian (Maria Ketty dan Puspasari, 2015). SIMPEG menangani pengelolaan data kepegawaian

⁵ Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

khususnya meliputi pendataan pegawai, proses perencanaan dan formasi kepegawaian, pengkajian, penilaian angka kredit, mutasi pegawai, dan sistem pelaporan (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Universitas Andalas). Dalam operasinya, sistem informasi manajemen menggunakan perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), prosedur, model manajemen, dan keputusan serta sebuah terminal data.

Sistem informasi manajemen sebagai suatu kumpulan manusia dan sumber modal di dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk pengumpulan dan pengolahan data sewaktu menghasilkan informasi yang berguna untuk setiap hierarki manajemen dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan-kegiatan organisasi (Gaol, 2018: 14). Sehingga dapat dikatakan bahwa SIMPEG merupakan sistem yang mampu memberikan informasi data-data pegawai pada suatu perusahaan ataupun instansi yang saling berinteraksi demi mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh suatu organisasi pemerintahan. Adapun kegunaan atau fungsi dari SIM itu sendiri sebagaimana yang dikemukakan oleh Asri Siahaan (2009) yaitu:

1. Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya perantara sistem informasi.
2. Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
3. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.
4. Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan pendukung

sistem informasi.

5. Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
6. Mengantisipasi dan memahami konsekuensi-konsekuensi ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru.
7. Memperbaiki produktifitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem (Alandari, 2013: 186).

2.2.1 Tujuan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Secara umum penerapan SIMPEG pada suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan yakni berupaya untuk mewujudkan manajemen kepegawaian demi meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan secara umum. Tujuan penerapan SIMPEG sendiri secara umum dapat meliputi beberapa aspek yakni sebagai berikut:

- a. Memiliki kegunaan yang jelas yakni menyajikan informasi yang mendukung kinerja operasional organisasi.
- b. Mewujudkan efisiensi biaya, karena dilakukan melalui pemanfaatan teknologi dan informasi.
- c. Memiliki informasi yang akurat dan operasi sistem yang akurat.
- d. Memberikan pelayanan yang tepat guna.
- e. Memudahkan prosedur-prosedur dalam proses organisasi.
- f. Mengakomodir adanya perubahan dalam organisasi karena sifat yang fleksibel. (Dhani Mirza, 2011)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dijabarkan bahwa tujuan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian adalah dapat terwujudnya

suatu sistem informasi manajemen yang berintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan instansi. Selain itu, penerapan SIMPEG juga dapat digunakan untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik karena prosedur-prosedur dalam penyelenggaraan organisasi yang lebih ringkas dan sederhana. Bahkan SIMPEG juga dapat dilakukan dalam rangka efisiensi anggaran. Selain itu dalam rangka penerapan SIMPEG pada suatu pemerintah daerah, penelitian dari Jurachman menyatakan bahwa tujuan dari penerapan SIMPEG yakni dalam rangka:

- a. Mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM aparatur pemerintah.
- b. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
- c. Menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS.
- d. Membantu kelancaran pekerjaan di Bidang kepegawaian, terutama pembuatan laporan. (Arif, 2018)

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa penerapan SIMPEG adalah untuk melaksanakan manajemen SDM pegawai, khususnya PNS-PNS dan mewujudkan validitas dan pemutakhiran data yang terintegrasi dengan berbagai aspek. Selain itu, SIMPEG juga dapat terkait dengan upaya untuk mensejahterakan pegawai, karena didalamnya juga terkait dengan pemberian tunjangan atau gaji pegawai. Pasalnya dalam pelaksanaan SIMPEG juga terintegrasi dengan kinerja dan absensi pegawai tiap bulannya. Berdasarkan

penjelasan secara keseluruhan menyangkut SIMPEG maka dapat disimpulkan bahwa SIMPEG tidak hanya dalam rangka menyampaikan informasi yang akurat dan terintegrasi terkait PNS. Namun juga dapat bertujuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan PNS, karena SIMPEG terkait juga dengan pemberian gaji dan tunjangan PNS di suatu pemerintah daerah.

2.3 Sistem Informasi Manajemen Pada Organisasi Publik

Sistem informasi manajemen merupakan salah satu konsep yang penting dalam Ilmu Administrasi Negara. Organisasi publik sebagai fokus dalam Ilmu Administrasi Negara selalu mengkaitkan segala sumber daya dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang cukup penting adalah informasi. Bahkan menurut Murdic informasi ini di analogikan sebagai darah dalam organisasi. Pernyataan ini berarti jika aliran darah mengalami hambatan, maka organisasi akan jatuh pada posisi yang tidak sehat (Kumorotomo, 2004: 83). Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, organisasi publik harus dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Perolehan informasi yang cepat dan akurat akan dapat meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Informasi yang cepat dan akurat dapat diperoleh apabila sebuah organisasi publik mempunyai sistem informasi manajemen yang baik, sehingga mampu bersaing dengan organisasi swasta. Berbagai macam sistem informasi manajemen pada organisasi publik antara lain sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Perencanaan Daerah (SIMRENDAA)

Program SIMRENDAA ini terdiri dari informasi manajemen tentang:

- a. PDRB, meliputi: PDRB per kapita, peranan ekonomi sektoral, grafik.
- b. Tenaga kerja, meliputi: kondisi ketenagakerjaan.
- c. Kredit sektoral, meliputi: kredit sektoral, grafik.
- d. Investasi sektoral, meliputi: laporan kinerja PEMKAB, laporan grafik kinerja PEMKAB.

2. Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK/SIMDUK)

Tujuan pembangunan dan pengembangan SIAK ini antara lain:

- a. Bagaimana komputerisasi dapat mengatasi jumlah data kependudukan yang besar, perhitungan-perhitungan dengan kecepatan perhitungan yang sangat cepat.
- b. Untuk menjamin kontinuitas pekerjaan karena komputer tidak pernah lelah dan tidak berubah kecepatannya.
- c. Untuk mencapai kualitas penyimpanan data yang besar dan tahan lama.
- d. Untuk memudahkan akses data dari pencarian, pengolahan, penyimpanan dan pengeditan data dapat dikelola dengan baik sehingga proses pencarian kembali menjadi sangat cepat dan mudah.
- e. Pekerjaan yang rapi dan konsisten karena terprogram kecuali programnya yang berubah.

3. Sistem Informasi Perusahaan Air Minum (SIMPAM)

Software Sistem Informasi Perusahaan Air Minum (SIMPAM) ini berguna untuk mengevaluasi kinerja dari sebuah PDAM level Propinsi/Kabupaten. Dengan *software* ini pihak Propinsi/Kabupaten dapat melakukan evaluasi diri terhadap kinerja PDAM.

4. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Tujuan dari SIMPEG ini yaitu:

- a. Meningkatkan kecepatan pelayanan informasi kepegawaian.
- b. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas layanan organisasi berbasis teknologi informasi.

5. Sistem Informasi Manajemen Akuntansi dan Keuangan (SIMKUG)

Aplikasi SIMKUG ini meliputi berbagai fasilitas antara lain Transaksi, Kas masuk, Kas keluar, Bank masuk, Bank keluar, Laporan keuangan.

Tujuan dari SIMKUG ini antara lain:

- a. Meningkatkan kecepatan pelayanan informasi akuntansi dan keuangan.
- b. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas layanan organisasi berbasis teknologi informasi.

6. Sistem Informasi Koperasi (SIKOP)

Aplikasi sistem informasi koperasi ini meliputi berbagai fasilitas yaitu, Input data, Transaksi (pinjaman, kredit barang, bayar pinjaman), Laporan (Tagihan).

Tujuan dari SIKOP ini antara lain:

- a. Meningkatkan kecepatan pelayanan informasi kepegawaian.
- b. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas layanan organisasi berbasis teknologi informasi.

7. Sistem Informasi Poliklinik/Puskesmas/Rumah Sakit

Sasaran dari implementasi *software* ini antara lain sebagai berikut:

- a. Prosedur administrasi yang sederhana, mudah dan cepat.

- b. Peningkatan pelayanan kepada pasien.
 - c. Efisiensi kinerja karyawan.
 - d. Terbentuknya *database* Poliklinik/Puskesmas/Rumah Sakit yang lengkap dan akurat.
 - e. Tersedianya informasi bagi manajemen dengan cepat dan akurat.
8. Sistem Informasi Akademik (SIKAD)

SIKAD adalah sistem informasi yang biasanya terdapat pada instansi pendidikan yang menyajikan data tentang mahasiswa atau siswa yang terdaftar pada suatu instansi serta perkembangan akademik dalam jangka waktu tertentu sehingga pengambilan keputusan tentang akademik akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Ningtyas, 2008: 15).

2.3.1. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer

Pada awalnya dalam konsep sistem informasi tradisional, manusia merupakan komponen utama dalam mengolah data menjadi informasi. Kapasitas manusia dalam menerima masukan dan menghasilkan keluaran adalah terbatas. Dunia menyediakan lebih banyak masukan daripada yang dapat diterima oleh sistem pengolah manusia. Manusia mengurangi masukan ini sampai batas jumlah yang dapat diatasi melalui suatu proses penyaringan atau seleksi. Digunakannya komputer dalam sebuah Sistem Informasi menutupi kekurangan-kekurangan manusia dalam melakukan pengelolaan data menjadi informasi. Komputer berasal dari bahasa latin *computare* yang mengandung arti menghitung. Karena luasnya bidang garapan ilmu komputer, para pakar dan peneliti sedikit berbeda dalam mendefinisikan terminologi komputer.

Menurut Hamacher komputer adalah mesin penghitung elektronik yang cepat dan dapat menerima informasi *input digital*, kemudian memprosesnya sesuai dengan program yang tersimpan di memorinya, dan menghasilkan *output* berupa informasi. Komputer menggunakan bagian atau komponen yang disebut perangkat keras dan perangkat lunak. Bagian perangkat keras komputer yang pokok terdiri atas suatu unit peralatan masukan, unit pengolah pusat (*CPU*) yang mengontrol urutan dan langkah semua operasi, unit penyimpanan seperti pita *magnetic*, dan sebuah alat cetak yang berkecepatan tinggi yang dapat mencetak dengan cepat (Anggadini, 180). Menurut Gaol (2008: 25) berbasis komputer artinya perancang sistem informasi harus mengerti komputer dan mampu menggunakannya untuk pengolahan informasi karena perancang akan merancang sebuah manajemen sistem informasi yang akan digunakan dengan menggunakan program komputer. Definisi lain menurut Sutabri (2005: 99) SIM berbasis komputer adalah suatu SIM yang menempatkan perkakas pengolah data komputer dalam kedudukan yang penting.

SIM modern adalah bagaimana mengkombinasikan kemampuan manusia dan kemampuan komputer untuk menghasilkan keputusan manajerial yang baik karena apabila keunggulan manusia dan komputer digabungkan akan diperoleh kinerja yang sangat baik bagi SIM. Penggunaan komputer di dalam SIM sangat banyak membantu para manajer dalam proses pengambilan keputusan. Komputer dalam SIM dirumuskan sebagai suatu perlengkapan elektronik yang mengolah data, mampu menerima masukan dan keluaran, memiliki kecepatan yang tinggi, ketelitian yang tinggi, dan mampu menyimpan instruksi-instruksi untuk

memecahkan masalah. Penggunaan komputer dalam SIM baru dapat dikatakan efektif dan efisien jika:

1. Volume data yang diolah dalam jumlah yang besar.
2. Pengolahan data memerlukan perhitungan yang rumit.
3. Pengolahan data atau pekerjaan yang berulang-ulang.
4. Memerlukan proses pengolahan yang cepat.
5. Memerlukan file yang baik sehingga mudah menemukan kembali data-data yang diperlukan.
6. Memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi (Sutabri, 2005: 107).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi manajemen berbasis komputer sangat banyak keuntungannya tapi perlu dipersiapkan dengan matang sehingga diperoleh sistem informasi yang efektif, handal, akurat dan terpercaya. Dengan adanya perpaduan antara kemampuan manusia dan komputer dalam komputerisasi SIM diharapkan akan mempermudah suatu pekerjaan dan dapat menyajikan informasi dengan cepat dan lebih akurat. Sutabri (2005: 101) secara garis besar SIM berbasis komputer terdiri dari 5 sumber daya yang dikenal sebagai unsur SIM, yaitu:

1. Manusia

Setiap SIM yang berbasis *computer* harus memperhatikan unsur manusia supaya sistem yang diciptakan bermanfaat. Hendaknya diingat bahwa manusia adalah penentu keberhasilan suatu SIM dan manusialah yang akan memanfaatkan informasi yang dihasilkan oleh SIM. Unsur manusia dalam hal ini adalah staf komputer professional dan para pemakai (*computer user*).

2. Perangkat keras (*hardware*)

Istilah perangkat keras merujuk pada perangkat 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 keluaran (*output devices*), perkakas penyimpanan (*memory*) dan perkakas komunikasi.

3. Perangkat lunak (*software*)

Istilah perangkat lunak merujuk pada program-program komputer beserta petunjuk-petunjuk (*manual*) pendukungnya, yang dimaksud program komputer adalah instruksi-instruksi yang dapat dibaca oleh mesin yang memerintah bagian perangkat keras SIM berbasis komputer untuk berfungsi sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat dari data yang tersedia.

4. Data

Seperti telah diuraikan sebelumnya, data adalah fakta-fakta yang akan dibuat menjadi informasi yang bermanfaat. Data inilah yang akan diklasifikasikan atau diolah oleh program-program supaya dapat menjadi informasi yang tepat guna, tepat waktu, dan akurat.

5. Prosedur

Prosedur adalah aturan-aturan yang menentukan operasi sistem komputer. Misalnya, peraturan bahwa setiap permintaan belanja barang di suatu instansi harus dicatat dalam database komputer atau peraturan bahwa setiap akses operator komputer kepada pengolah induk harus dilaporkan waktu dan otoritasnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang telah dilakukan lebih dahulu oleh peneliti lain, dan memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.



Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sekarang	Perbedaan Dengan Penelitian Sekarang
1.	Anuar Sadat (2019)	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara.	menggunakan metode deskriptif kualitatif terhadap data primer dan sekunder Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi. data sekunder didapatkan dari literature atau dokumen berupa hasil penelitian dan artikel terkait.	Implementasi Simpeg pada Dinas Kesehatan telah berjalan dengan baik tetapi masih perlu terus ditingkatkan dalam pengadaan sarana dan prasarana terkait dengan IT dan Sumber daya tenaga ahlinya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dan observasi penelitian.	Pada penelitian sebelumnya memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji implementasi SIMPEG menggunakan dimensi SDM dan pelaksanaan prosedur.	pada penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dimana penelitian sebelumnya hanya mengukur dengan dua dimensi, yaitu sumber daya manusia dan pelaksanaan prosedur.
2.	Muhamad Kamal, Muhammad Basri dan Jopang (2020)	Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	menggunakan metode deskriptif kualitatif terhadap data primer dan sekunder Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi. data sekunder didapatkan dari literature atau dokumen berupa hasil penelitian dan artikel	Implementasi kebijakan SIMPEG pada BKDPSDM Kabupaten Bombana secara umum telah dilaksanakan ditinjau dari 5 dimensi yaitu: 1. Perangkat Keras. Implementasi SIMPEG didukung dengan	Persamaan yang dimiliki penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu mengkaji implementasi dengan dimensi SDM	Penelitian sebelumnya ditinjau dari 5 dimensi yaitu: 1. Perangkat Keras. 2. Perangkat lunak. 3. Database. 4. Sistem Jaringan Komputer. 5. Sumberdaya.

		Kabupaten Bombana.	terkait.	<p>ketersediaan perangkat keras.</p> <p>2. Perangkat lunak. Yakni implementasi SIMPEG dapat terlaksana dengan baik karena dukungan perangkat lunak (<i>software</i>).</p> <p>3. Database. Yakni implementasi SIMPEG belum dapat terlaksana karena database pegawai yang belum lengkap diterima pada BKDPSDM Kabupaten Bombana.</p> <p>4. Sistem Jaringan Komputer. Implementasi SIMPEG dapat terlaksana dengan dukungan sistem jaringan komputer karena telah ada WiFi atau jaringan internet yang tersambung langsung dengan komputer.</p> <p>5. Sumberdaya. Yakni</p>		
--	--	--------------------	----------	---	--	--

				ketersediaan SDM cukup memadai karena mampu melakukan pengelolaan data pegawai dalam implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian SIMPEG pada BKDPSDM Kabupaten Bombana.		
3.	Athin Pratiwi. (2018)	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Di Bkdiklatda Kota Salatiga.	menggunakan metode deskriptif kualitatif terhadap data primer dan sekunder Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi. data sekunder didapatkan dari literature atau dokumen berupa hasil penelitian dan artikel terkait.	Dalam prosedur kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan bidang masing-masing dan sudah dilaksanakan sesuai tupoksi. Prosedur kontrol dilakukan dengan user akun, dimana user akun ini akan membatasi kewenangan masing-masing bidang. Hal ini diterapkan untuk meminimalisir penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Hasil dari penelitian ini adalah	Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama sama mengkaji implementasi SIMPEG berdasarkan prosedur yang merupakan bagian dari kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi dan karakteristik implementor.	Terdapat perbedaan teori dengan analisis penelitian kali ini. Hal ini di buktikan dengan hasil jurnal penelitian tersebut bahwa dalam pelaksanaan prosedur yang dilakukan oleh BKDiklatda Kota Salatiga meliputi 2 prosedur yaitu prosedur kerja dan prosedur kontrol.

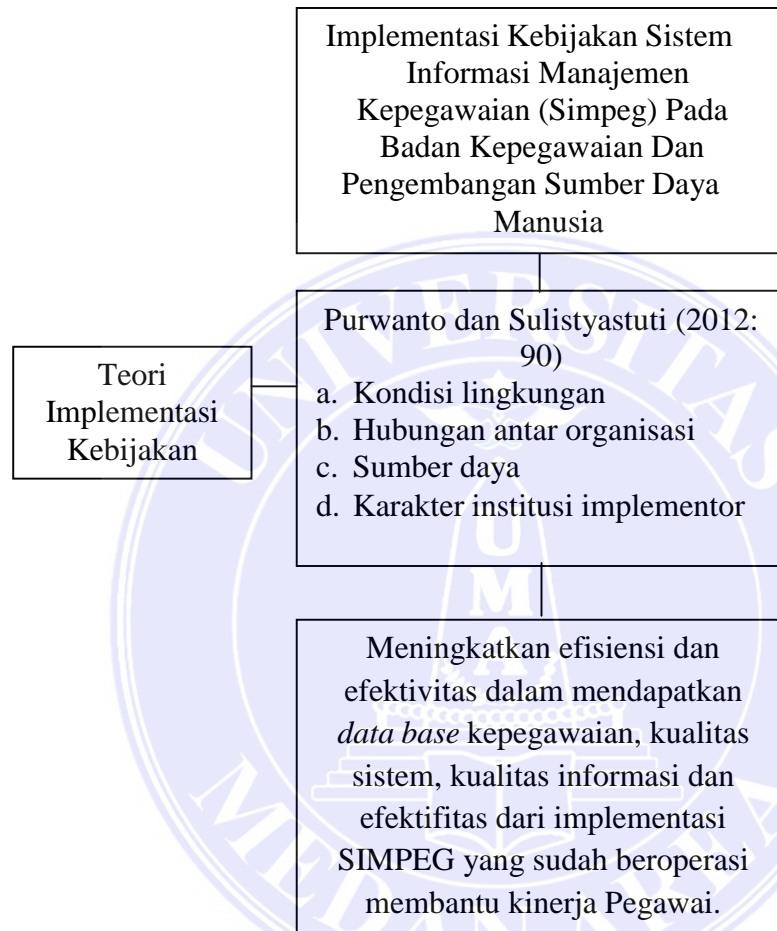
				<p>SIMPEG yang dilaksanakan oleh BKDiklatda Kota Salatiga sudah berjalan dengan baik meskipun dalam melakukannya belum terdapat standar kualifikasi bagi pegawai yang menangani SIMPEG. Dengan adanya SIMPEG pemerintah dapat membantu memberikan data kepegawaian yang efisien, akurat dan cepat.</p>	
--	--	--	--	--	--

Sumber: Kajian peneliti, 2020.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang di jabarkan dalam penelitian ini meliputi:

Gambar 2.2 Skema Kerangka Konseptual



Purwanto dan Sulistyastuti (2012: 90), menyatakan bahwa suatu teori implementasi kebijakan terdiri atas 4 dimensi yaitu kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi, sumberdaya dan karakter institusi implementor yang ditetapkan sebagai

1. Kondisi lingkungan : yaitu kondisi geografi, sosial, ekonomi, dimana implementasi tersebut dilakukan.

2. Hubungan antar organisasi : yaitu dukungan dan koordinasi antara satu organisasi pemerintah dengan organisasi pemerintah lainnya
3. Sumber daya : Yaitu sumber daya yang dimiliki oleh implementor
4. Karakteristik institusi implementor : Yaitu kesanggupan dari implementor.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Nawawi (2005: 63), metode deskriptif dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Oleh karena itu, penekanan latar belakang struktur dan individu secara utuh dan secara deskriptif menggambarkan keadaan subjek dan obyek penelitian berdasarkan fakta yang ada. Ada beberapa strategi dalam penelitian kualitatif⁶. Menurut Sukmadinata (2011: 61-66) strategi dalam penelitian kualitatif yaitu interaktif dan non interaktif⁷. Adapun penjelasannya sebagai berikut ini:

a. Metode kualitatif interaktif

Metode kualitatif interaktif merupakan studi mendalam yang menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan alamiahnya.

b. Metode kualitatif non-interaktif

Metode kualitatif non-interaktif merupakan pemikiran analisis, mengadakan kajian berdasarkan analisis dokumen. Sumber data dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen.

⁶ Sukmadinata, N. S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja. Rosadakarya.

⁷ Sumardjoko, B. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UMS

Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Peneliti juga menggunakan catatan lapangan berupa catatan observasi dan sumber lain. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dan dalam jangka waktu tertentu. Peneliti berusaha mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi dengan terjun langsung lapangan menemui informan. Dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan mengenai Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Alasan lain penelitian ini menggunakan metode tersebut karena pada penelitian kualitatif, semakin mendalam, teliti, dan terdapat suatu data yang didapatkan, maka bisa diartikan pula bahwa semakin baik kualitas penelitian tersebut. Maka dari segi objek penelitian, metode penelitian kualitatif memiliki objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, sebab lebih mengedepankan kedalaman data, bukan kuantitas data.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kota Medan. Sedangkan fokus penelitian yaitu Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yang beralamat di Jl. Maulana Lubis No. 2 Kantor Wali Kota Medan Lt. II Medan, 20112.

3.3 Informan Penelitian

Moleong dalam Prastowo (2011: 195) mengungkapkan bahwa subjek penelitian adalah informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk

memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar (lokasi atau tempat) penelitian. Teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian kualitatif, menurut Sugiyono dalam Prastowo (2011: 197) memasuki situasi tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial tersebut. Penentuan orang yang menjadi informan penelitian yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang mampu mengungkap permasalahan di atas. Berdasarkan hal tersebut maka akan dilakukan wawancara terhadap beberapa informan yang memiliki pengetahuan dalam pengelolaan dan pelaksanaan SIMPEG di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Informan penelitian tersebut antara lain:

1. Informan kunci, adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yaitu sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
2. Informan utama, adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari meliputi : kepala bidang pengembangan SDM, kepala bidang pengadaan dan data kepegawaian, kepala bidang mutasi dan kesejahteraan pegawai dan kepala bidang pengembangan karier.
3. Informan tambahan, Informan pendukung merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif yaitu seorang pegawai pelaksana

di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Menurut Sugiyono (2011: 306), peneliti kualitatif sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ibrahim (2015: 79), mengumpulkan data adalah suatu pekerjaan penting dan sangat menentukan dalam suatu penelitian. Penggunaan teknik pengumpulan data yang tepat dalam penelitian memungkinkan diperolehnya data dan hasil yang objektif. Teknik pengumpulan data sebagai salah satu bagian penelitian, merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Teknik pengumpulan data diperlukan untuk membantu peneliti dalam penelitiannya. Melalui pengumpulan data proses pencatatan terhadap peristiwa, keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan subjek penelitiannya dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Dalam pengumpulan data ada beberapa teknik yang dapat digunakan. Berikut ini beberapa teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan secara langsung pada masyarakat yang objeknya di lapangan (Bungin, 2003: 178). Teknik pengamatan memungkinkan peneliti melihat dan mengamati sendiri, kemudian

mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya (Moeleong, 2006). Sama halnya dengan wawancara, dalam teknik observasi seorang peneliti juga perlu membuat pedoman tentang aspek apa saja yang akan diamati saat penelitian berlangsung. Teknik observasi ada dua macam, yaitu observasi partisipatif dan observasi non partisipatif. Observasi partisipatif sendiri dibagi menjadi empat, yaitu partisipasi pasif, moderat, aktif dan lengkap (Sugiyono, 2011: 227). Observasi partisipatif pasif inilah yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moeleong, 2006: 186). Dengan melakukan wawancara, peneliti mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang ingin ditanyakan terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Wawancara dilakukan secara langsung, atau melalui tatap muka antara peneliti dengan narasumber. Sebelum melakukan wawancara, pewawancara hendaknya membuat beberapa daftar pertanyaan yang bisa dijadikan pedoman ketika melakukan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara semiterstruktur, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur (Sugiyono, 2011: 233). Peneliti saat mewawancarai informan tetap membuat beberapa daftar

pertanyaan sebagai pedoman. Wawancara disesuaikan dengan situasi dan kondisi saat itu. Adapun alat dalam pengambilan data seperti, *tape recorder*, *handphone*, foto dan data yang termasuk ke dalam dokumentasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto-foto penelitian yang diambil saat pengambilan data berlangsung. Foto-foto tersebut berisikan aktivitas peneliti maupun informan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, laporan dan foto (Noor, 2011: 139).

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Ibrahim (2015: 104), analisis data adalah kegiatan yang terkait dengan upaya memahami, menjelaskan, menafsirkan dan mencari hubungan diantara data-data yang diperoleh. Menurut Nasution dalam Sugiyono (2010: 336), menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa pada dasarnya analisis data kualitatif dapat diperinci menjadi model interaktif dan model alir. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif. Menurut Sumardjoko (2015: 29), analisis model interaktif merupakan teknik analisis dimana tiga komponen dalam analisis dilakukan dengan cara aktivitas yang berbentuk interaksi antar komponen dan proses pengumpulan data sebagai proses

siklus. Menurut Miles dan Huberman dalam Emzir (2016: 129) menjelaskan ada tiga tahap dalam analisis model interaktif yaitu⁸:

3.5.1. Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir. Dalam proses reduksi ini peneliti benar-benar mencari data yang benar-benar valid. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Dalam proses reduksi data ini, peneliti melakukan pemilihan wawancara untuk kemudian kutipan wawancara tersebut digunakan untuk menguatkan hasil pembahasan dan analisis. Transkrip wawancara dipilih berdasarkan dengan fokus pembahasan dalam penelitian ini.

3.5.2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan alur penting selanjutnya setelah reduksi data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan adanya penyajian, kita dapat memahami apa yang terjadi, dan mengambil tindakan selanjutnya dari data yang ada. Penyajian data dalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakan adalah teks naratif. Dalam penelitian ini data disajikan dalam bentuk kata-kata atau deskripsi. Bentuk penyajiannya antara lain

⁸ Bungin, Burhan. 2003. Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

berupa teks naratif, matrik, grafik, dan menarik kesimpulan dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan pembaca dan menarik kesimpulan. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori. Dalam tahap ini peneliti juga melakukan *display* (penyajian) data secara sistematis, agar lebih mudah untuk dipahami interaksi atau bagian-bagiannya dalam konteks yang utuh dan dalam proses ini data diklarifikasikan berdasarkan tema-tema inti.

3.5.3. Verifikasi

Penarikan atau verifikasi kesimpulan, dimana dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan makna sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal dan proposisi-proposisi. Setelah menyimpulkan hasil penelitian dari data yang telah didapatkan dan diolah, peneliti melakukan verifikasi dengan cara melihat ataupun kembali mendiskusikannya. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian lebih valid dan bisa dipertanggungjawabkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil observasi dan pembahasan peneliti, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Medan secara umum telah dilakukan dengan baik. Namun perlu pengembangan terhadap SIMPEG tersebut dimana diharapkan SIMPEG tersebut dikembangkan dengan pemerograman android agar pegawai lebih mendapatkan kemudahan pelayanan .
2. Hambatan dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yaitu dapat dilihat dari 4 aspek yaitu komunikasi, sumberdaya, Karakter Institusi Implementor, dan birokrasi. Aspek komunikasi menunjukkan sudah dijalankan dengan baik dibuktikan dengan minimnya bahkan hampir tidak pernah terjadi miskomunikasi dalam implementasi SIMPEG terhadap pegawai di BKDPSDM kota Medan. Aspek sumberdaya menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang terdapat di BKDPSDM sudah cukup lengkap namun terdapat kekurangan dimana sering kali pegawai harus menunggu peralatan yang ada tersebut dapat berfungsi optimal. Sumberdaya manusia juga menunjukkan bahwa SDM yang dimiliki BKDSDM Kota Medan juga

sangat mendukung agar SIMPEG ini dijalankan. Untuk aspek karakter implementor terkesan masih kurang mendukung untuk SIMPEG dijalankan dengan optimal. Seharusnya baik pihak atasan maupun bawahan yang terdapat di BKDPSDM harus memiliki tingkat komitmen yang baik, sehingga masing-masing individu dapat terus mengerjakan tugasnya dengan senang hati dan tanpa perasaan tertekan. Aspek birokrasi menunjukkan bahwa aspek tersebut juga sudah dijalankan dengan baik dan menjadi alasan agar SIMPEG sangat baik untuk di implementasikan.

3. Peluang dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yaitu Ke-lima sub fungsi SIMPEG merupakan fungsi yang paling sering dibutuhkan oleh setiap pegawai Pada BKDPSDM Kota Medan. Kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi dan sumberdaya juga mendukung pengimplementasian SIMPEG dan Birokrasi mampu mempersingkat birokrasi dan menjadikannya efektif.

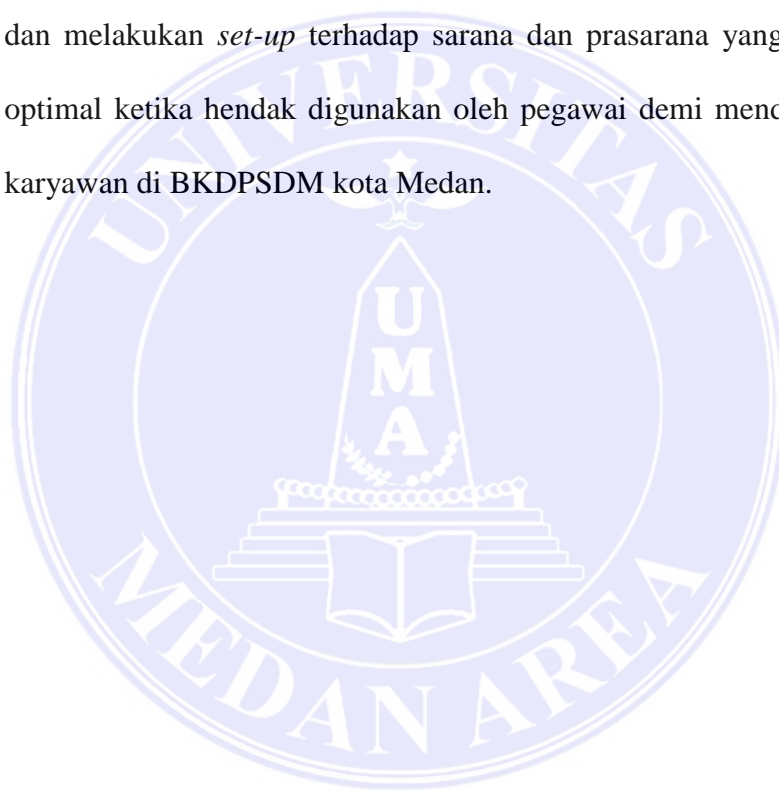
5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini maka dapat dibuat beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menguji kembali tingkat efektivitas kebijakan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan pada masa yang akan datang untuk membantu instansi tersebut menilai apakah yang selama

ini dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Sebaiknya institusi implementor di BKDPSDM Kota Medan dapat lebih meminimalkan perasaan tertekan pegawai dalam implementasi SIMPEG tersebut. salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan membangkitkan komitmen pegawai di BKDPSDM Kota Medan.
3. Sebaiknya di adakan lagi jabatan pelaksana yang bertugas untuk menjaga dan melakukan *set-up* terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki agar optimal ketika hendak digunakan oleh pegawai demi mendukung kinerja karyawan di BKDPSDM kota Medan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Andi, Purnomo. 2007. *Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Solo: Yudhistira.
- Abdul Wahab, Solichin. 2004. *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andi, Prastowo. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Budianto, Eko. 2010. *Sistem Informasi Geografis Dengan Arc View GIS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dhani, Mirza Saputra. 2011. *Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian "SIMPEG"*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Emzir. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data. Cet. 4*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gaol, Jimmy L. 2008. *Sistem Informasi Manajemen: Pemahaman dan Aplikasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbais Komputer*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kumorotomo, Wahyudi & Subandono Agus Mardono. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nugroho, Eko. 2010. *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Aplikasi dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Moleong, J. Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Purwanto, Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.

Sutabri, Tata. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.

Siahaan, A. 2009. Diambil kembali dari <https://septinaukhaina.wordpress.com/sistem-informasi-manajemen/>.

Sukmadinata, N. S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja. Rosadakarya.

Sumardjoko, B. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UMS.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Internet:

<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/1273> (di akses pada tanggal 27 November 2020. 11:18 WIB).

<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/91> (di akses pada tanggal 27 November 2020. 14:47 WIB).

<ojs.uho.ac.id/index.php/publika/article/download/12068/pdf> (di akses pada tanggal 29 November 2020. 13:37 WIB).

<https://lptik.unand.ac.id/berita-dan-panduan/item/149-sistem-informasi-manajemen-kepegawaian-simpeg-universitas-andalas> (di akses pada tanggal 5 November 2020. 12:31 WIB).

<http://repository.unpas.ac.id/9811/3/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA%200.pdf> (di akses pada tanggal 6 November 2020. 14:36 WIB).

Jurnal:

- Alandari, Firman. 2013. *Peran Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Meningkatkan Pelayanan Public Di Lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Riau*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1(1):182-194.
- Djawa, Maria Ketty dan Durinta Puspasari. 2015. *Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Untuk Mendukung E-Government Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Administrasi Perkantoran Vol. 3 No. 3 Hal. 5).
- Anggadini, Sri Dewi. *Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan*. Majalah Ilmiah Unikom Vol. 11 No. 2.
- Jurachman, Arif. 2018. *Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidorajo*. Diakses dari Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol. 6 No. 2 Hal. 5).
- Ningtyas, Chandra Rita. 2008. *Pelaksanaan Komputerisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian*.
- Saputra, Dhani Mirza. 2011. *Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian "SIMPEG" (Studi Kasus: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Jakarta. Fakultas Sains dan Teknologi. Hal. 27).

Peraturan Pemerintah:

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.

Lampiran 1

Aplikasi Bidang Karier BKDPSDM Kota Medan

PERHATIAN

Harap menyajikan informasi dan dokumen elektronik sesuai dengan dokumen aslinya. Informasi dan dokumen elektronik yang Anda masukkan akan menjadi alat bukti yang sah sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Penyampaian informasi dan dokumen elektronik yang tidak sesuai dengan aslinya, dapat diproses secara hukum sesuai dengan peraturan dan porunding undang yang berlaku.

PETUNJUK CETAK DAN UPLOAD BIODATA

1. Isi dan Upload Semua Data Pegawai di Setiap Menu Data Pegawai
2. Admin Verifikasi akan melakukan Verifikasi terhadap Data yang diinput dan diupload oleh Pegawai
3. Setelah Semua Data Sudah di Verifikasi Oleh Admin, Pegawai akan Menerima SMS
4. Setelah SMS Diterima, Silahkan Untuk Mencetak Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Cetak Biodata
5. Centang Semua Pilihan, Lalu Klik Tombol Submit
6. Biodata Pegawai akan Ditampilkan pada Web, Silahkan tekan CTRL+P untuk Mencetak Biodata Lalu Print Biodata
7. Silahkan untuk Merandatangani Biodata
8. Scan Berkas Biodata yang sudah Ditandatangani Lalu Upload Kembali Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Upload biodata
9. Setelah Biodata Berhasil Diupload, Anda dapat Melihat File dengan Mengklik tombol Lihat disebelah Kanan

Lampiran 2

Aplikasi Bidang Mutasi Dan Kesejahteraan Pegawai BKDPSDM Kota Medan

BAKORAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA MEDAN
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

kenpang_1
 PEMIKUSOS BIDANG MUTASI DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI

Kerangka Baji Berkala • Kerangka Pungkuat • Ijin Cuti • Pindah Definitif • Pindah Tilikan • Salpa Laksana • BPJS • Bawahan • Perencanaan Masa Kerja • Data Pegawai

Kelengkapan Berkas Pegawai • Laporan

PERHATIAN

Hal ini mengisahkan informasi dan dokumen elektronik sesuai dengan dokumen aslinya. Informasi dan dokumen elektronik yang Anda masukkan akan menjadi alat bukti yang sah sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Penyampaian Informasi dan dokumen elektronik yang tidak sesuai dengan selnya, dapat diproses secara hukum sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

PETUNJUK DETAK DAN UPLOAD E-BODATA

1. Isi dan Upload Status Data Pegawai di Sejalan Menu Data Pegawai
2. Admin Verifikas akan melakukan Verifikasi terhadap Data yang diinput dan diupload oleh Pegawai
3. Setelah Status Utsi Stuch di Verifikasi oleh Admin Pegawai akan Menerima SMS
4. Setelah SMS Diterima, Silahkan Untuk Menetak Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Detak Biodata
5. Centang Status Pilihan, Lalu Klik Tombol Submit
6. Formata Pegawai akan Ditampilkan pada Web, Silahkan tekan CTRL+R Untuk Mencetak Biodata atau Print Biodata
7. Silahkan untuk Menancarkan Biodata
8. Scan Berkas Biodata Yang Sudah Ditandatangani Lalu Upload Kembali Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Upload Biodata
9. Setelah biodata berhasil diupload, Anda dapat melihat file dengan Mengklik tombol Lihat di sebelah kanan

Lampiran 3

Aplikasi Bidang Pengadaan Dan Data Pegawai BKDPSDM Kota Medan

a. Administrator BKDPSDM Kota Medan

PERHATIAN

Harap mengisikan informasi dan dokumen elektronik sesuai dengan dokumen aslinya. Informasi dan dokumen elektronik yang Anda masukkan akan menjadi alat bukti yang sah sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Penyampaian informasi dan dokumen elektronik yang tidak sesuai dengan aslinya, dapat diproses secara hukum sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

PETUNJUK CETAK DAN UPLOAD BIODATA

1. Isi dan Upload Semua Data Pegawai di Setiap Menu Data Pegawai
2. Admin Verifikasi akan melakukan Verifikasi terhadap Data yang diinput dan diupload oleh Pegawai
3. Setelah Semua Data Sudah diVerifikasi Oleh Admin, Pegawai akan Menerima SMS
4. Setelah SMS Diterima, Silahkan Untuk Mencetak Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Cetak Biodata
5. Centang Semua Pilihan, Lalu Klik Tombol Submit
6. Biodata Pegawai akan Ditampilkan pada Web, Silahkan tekan CTRL+P untuk Mencetak Biodata Lalu Print Biodata
7. Silahkan Untuk Menandatangani Biodata
8. Scan Berkas Biodata Yang Sudah Ditandatangani Lalu Upload Kembali Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Upload Biodata
9. Setelah Biodata Berhasil Diupload, Anda dapat Melihat File dengan Mengklik tombol Lihat di sebelah Kanan

b. Pemroses BKDPSDM Kota Medan

PERHATIAN

Harap mengisikan informasi dan dokumen elektronik sesuai dengan dokumen aslinya. Informasi dan dokumen elektronik yang Anda masukkan akan menjadi alat bukti yang sah sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Penyampaian informasi dan dokumen elektronik yang tidak sesuai dengan aslinya, dapat diproses secara hukum sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

PETUNJUK CETAK DAN UPLOAD BIODATA

1. Isi dan Upload Semua Data Pegawai di Setiap Menu Data Pegawai
2. Admin Verifikasi akan melakukan Verifikasi terhadap Data yang diinput dan diupload oleh Pegawai
3. Setelah Semua Data Sudah diVerifikasi Oleh Admin, Pegawai akan Menerima SMS
4. Setelah SMS Diterima, Silahkan Untuk Mencetak Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Cetak Biodata
5. Centang Semua Pilihan, Lalu Klik Tombol Submit
6. Biodata Pegawai akan Ditampilkan pada Web, Silahkan tekan CTRL+P untuk Mencetak Biodata Lalu Print Biodata
7. Silahkan Untuk Menandatangani Biodata
8. Scan Berkas Biodata Yang Sudah Ditandatangani Lalu Upload Kembali Biodata Pada Menu Data Pegawai, Sub Menu Upload Biodata
9. Setelah Biodata Berhasil Diupload, Anda dapat Melihat File dengan Mengklik tombol Lihat di sebelah Kanan

Lampiran 4

Aplikasi Bidang Pengembangan SDM BKDPSDM Kota Medan



Lampiran 5

Wawancara terhadap Sekertaris Badan

Berikut pertanyaan dan jawaban saat melakukan wawancara

Pertanyaan 1. Berkaitan dengan pemutakhiran data di lingkungan BKDPSDM kota Medan, apakah menurut bapak, sudah berjalan dengan baik ?

Jawab: ya, tentu ada , dimana terdapat Keterlambatan pemutakhiran data yang bisa kita lihat dari keadaan dimana adanya keterlambatan beberapa pegawai dapat mengajukan permohonan kenaikan pangkat atau keinginan tugas belajar misalnya, dimana secara faktual pegawai tersebut sudah dapat mengajukan permohonan namun permohonan ditolak karena dianggap belum memenuhi kriteria tertentu.

Pertanyaan 2. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan dengan pengimplementasi SIMPEG ?

Jawab : untuk mengimplementasikan SIMPEG di BKDPSDM kota Medan perlu di sesuaikan lagi dengan kebutuhan pegawai mengingat keadaan medan yang sering macet, sehingga mobilitas mengalami hambatan, tuntutan kehidupan sosial dan desakan ekonomi mengharuskan pegawai untuk dituntut konsisten bekerja sehingga dengan adanya implementasi SIMPEG ini, pegawai akan merasa dipermudah.

Pertanyaan 3. Bagaimana pengaruh hubungan antar organisasi dengan pengimplementasi SIMPEG ?

Jawab : Dukungan dan koordinasi antara implementasi SIMPEG dengan aplikasi MY SPAK BKN dapat disinkronkan bahkan SIMPEG mempermudah pegawai di kota medan untuk mengelola data yang diperlukan secara by sistem sehingga lebih mendapat kemudahan dalam pengumpulan dan pengelolaan data.

Pertanyaan 4. Bagaimana pengaruh sumberdaya dengan pengimplementasi SIMPEG ?

Jawab : Sudah di jelaskan pada wawancara sebelumnya terkait dengan keadaan sumberdaya yang dimiliki BKDPSDM kota Medan bahwa sumberdaya baik SDM, sarana dan prasarana yang dimiliki mendukung untuk diimplementasikan karena ketersediaan sumberdaya yang cukup mumpuni.

Pertanyaan 5. Bagaimana pengaruh karakter institusi implementor dengan pengimplementasi SIMPEG ?

Jawab : Kesanggupan dari implementor di BKDPSDM kota Medan menggambarkan bahwa dalam implementasi SIMPEG, komitmen pegawai harus disesuaikan dengan visi misi BKDPSDM kota Medan. Sedangkan Dapat diketahui bahwa sikap komitmen dari pegawai BKDPSDM terkesan masih kurang mendukung.

Pertanyaan 6. Jika dilihat dari dari faktor komunikasi terhadap faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan, bagaimanakah pengimplementasiannya:

Jawab : ketiga indikator yang mempengaruhi faktor komunikasi dalam implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan ini sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan minimnya bahkan hampir tidak pernah terjadi miskomunikasi dalam implementasi SIMPEG terhadap pegawai di BKDPSDM kota Medan.

Pertanyaan 7. Jika dilihat dari dari faktor sumberdaya terhadap faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan, bagaimanakah pengimplementasiannya:

Jawab : Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan ini memiliki sumber daya manusia yang cukup ideal. Karena seluruh PNS memiliki ijazah minimal tingkat SMA sederajat. Mayoritas PNS-nya berpendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 61%. Selain itu juga memungkinkan untuk pegawai yang ada mengajukan permohonan ijin belajar yang mampu meningkatkan kemampuan pegawai. Potensi ini menjadi modal yang cukup untuk pengembangan kompetensi PNS untuk ikut berkontribusi dalam implementasi kebijakan SIMPEG.

Pertanyaan 8. Jika dilihat dari dari faktor birokrasi terhadap faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan, bagaimanakah pengimplementasiannya:

Jawab : SIMPEG ini mampu mempersingkat birokrasi dan memjadikannya efektif. Misalnya seorang karyawan akan langsung diproses suatu permohonan atau keluhan dan bahkan laporan kinerjanya oleh atasan yang menangani bagian tersebut sebab telah ada sistem pengelolaan data di dalam SIMPEG tersebut dan dapat diambil kesimpulan bahwa faktor birokrasi ini dianggap sudah berjalan baik.

Berikut dokumentasi saat melakukan wawancara



Lampiran 6

Wawancara terhadap Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut pertanyaan dan jawaban saat melakukan wawancara

Pertanyaan 1. Jika dilihat dari dari faktor sumberdaya terhadap faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan, bagaimanakah pengimplementasiannya:

Jawab : Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan ini memiliki sumber daya manusia yang cukup ideal. Karena seluruh PNS memiliki ijazah minimal tingkat SMA sederajat. Mayoritas PNS-nya berpendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 61%. Selain itu juga memungkinkan untuk pegawai yang ada mengejukan permohonan ijin belajar yang mampu meningkatkan kemampuan pegawai. Potensi ini menjadi modal yang cukup untuk pengembangan kompetensi PNS untuk ikut berkontribusi dalam implementasi kebijakan SIMPEG.

Berikut dokumentasi saat melakukan wawancara



Lampiran 7

Wawancara terhadap Kepala Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian

Berikut pertanyaan dan jawaban yang dilakukan saat melakukan wawancara :

Pertanyaan 1. Jika dilihat dari faktor sumberdaya sarana dan prasarana terhadap faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan, bagaimanakah pengimplementasiannya:

Jawab : BKDPSDM memiliki 82 unit komputer, 30 laptop, 5 unit notebook. Selain itu BKDPSDM Kota medan juga memiliki 25 unit printer dan scanner. BKDPSDM juga menyediakan jaringan internet Local Area Network (LAN) sebanyak 200 unit dengan 5 server dan 4 router. Selain itu juga terdapat sarana dan prasana lainnya yang tidak memungkinkan disebutkan satu persatu. Bapak Hendra Ridho menegaskan dengan sarana dan prasarana yang dimiliki, tentu sudah mampu mencukupi kebutuhan BKDPSDM untuk berkinerja dengan baik jika dikaji dari faktor tersebut. sarana dan prasarana ini juga mampu mendukung pegawai untuk lebih menggunakan fasilitas SIMPEG ini.

Berikut dokumentasi saat melakukan wawancara



Lampiran 8

Wawancara Terhadap Pegawai Pelaksana

Berikut pertanyaan dan jawaban yang didapatkan dari hasil wawancara terhadap pegawai pelaksana

Pertanyaan 1. Bagaimana karakteristik institusi implementor terhadap anda :

Jawab : dirasakan masih ada merasa tertekan atas penggunaan SIMPEG ini. Pegawai yang merasa tertekan akan sulit bekerja secara optimal, sehingga diharapkan agar seluruh pihak di BKDPSDM memiliki disposisi (sikap) yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan implementasi kebijakan SIMPEG di BKDPSDM Kota Medan.

Berikut dokumentasi saat melakukan wawancara



Lampiran 9

Wawancara terhadap Kepala Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai

Berikut pertanyaan dan jawaban saat melakukan wawancara

Pertanyaan 1. Berkaitan dengan implementasi SIMPEG, apakah penyebaran informasi dan data seputar kepegawaian dinilai sudah efektif ?

Jawab. : ya, tentu. dengan adanya simpeg ini, lebih mudah untuk memproses keinginan pegawai serta lebih mudah untuk penyebaran informasi dan data seputar kepegawaian.

Berikut dokumentasi saat melakukan wawancara penelitian



Lampiran 10

Wawancara terhadap Kepala Bidang Karier

Pertanyaan 1. Berkaitan dengan implementasi SIMPEG, apakah penyebaran informasi dan data seputar kepegawaian dinilai sudah efektif ?

Jawab. : benar, tentu saja membantu. dengan adanya simpeg ini, lebih mudah untuk memproses keinginan pegawai serta lebih mudah untuk penyebaran informasi dan data seputar kepegawaian. Jadi, cara kerjanya juga lebih mudah.

Berikut dokumentasi saat melakukan wawancara

