

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting bagi organisasi. Tanpa adanya unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai seperti apa yang diharapkan. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung pada unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan. Peran pegawai negeri sipil sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat. Selain masyarakat umum, tentunya hal ini juga dapat mempengaruhi elemen pemerintahan sebagai tangan kendali sebuah negara. Di negara-negara maju, melakukan proses di dalam pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi telah menghasilkan mekanisme birokrasi yang baru dan tentunya lebih efisien dan efektif. Teknologi tentunya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam melayani masyarakat juga untuk dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan dengan melibatkan institusi pemerintah lainnya.

Pentingnya peran pegawai dan pengelolaannya membuat pengelolaan SDM/aparatur menjadi salah satu isu strategi dalam pelaksanaan otonomi daerah. Apabila dulu Bagian Kepegawaian baik di Propinsi ataupun Kabupaten/Kota hanyalah sekedar berfungsi administratif, tanpa memiliki kewenangan penentuan

dan perencanaan pegawai di daerah. Saat ini sebagai konsekuensi pelaksanaan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, Bagian Kepegawaian di Kabupaten/Kota bertambah fungsi dan kewenangannya dalam mengelola urusan kepegawaian di daerahnya. Kemudian Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pasal 34A menegaskan: “Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di bentuk Badan Kepegawaian Daerah” (Pasal 34 A ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian).

Perkembangan informasi sekarang ini sudah semakin pesat. Dimana informasi merupakan sumber daya yang paling penting peranannya didalam kehidupan manusia saat ini. Pemanfaatan Informasi memiliki potensi secara luas bahkan dapat dikatakan bahwa informasi sekarang menjadi bagian kehidupan manusia. Hal ini berkaitan dengan seberapa cepat dan akuratnya informasi yang diterima kemudian dikelola untuk dapat dimanfaatkan secara menyeluruh. Kemajuan dalam teknologi informasi saat ini membuat semua orang seolah-olah dapat mengetahui informasi apa yang ingin diketahui secara cepat dan segera. Berbagai macam media informasi yang ada membuat masyarakat dapat memiliki pilihan yang lebih banyak informasi yang ingin mereka dapatkan. Cara perolehan informasi dilakukan melalui proses pengolahan dan penyaringan data yang saat ini telah dapat dijalankan dengan cepat dimana pada akhirnya mampu menghasilkan suatu informasi yang cepat, akurat dan sesuai dengan kebutuhan serta keinginan pengguna. Oleh sebab itu, informasi yang tepat dapat mendukung suatu keputusan

dan proses administrasi organisasi, lembaga, atau instansi tertentu. Selain penggunaan informasi yang baik serta berkualitas, kemajuan dalam teknologi informasi juga sangat dibutuhkan dalam suatu proses pengambilan keputusan oleh beberapa organisasi-organisasi yang terkait.

Pengaruh perkembangan teknologi informasi sangat berdampak terhadap sistem informasi suatu organisasi. Salah satu dampaknya adalah setiap organisasi berusaha untuk menerapkan sistem informasi sesuai dengan kebutuhan yang dapat mempermudah pekerjaan organisasi tersebut. Sehingga sistem informasi yang dibangun dapat dimanfaatkan sesuai dengan harapan berdasarkan visi dan misi organisasi. Setiap organisasi saat ini membutuhkan teknologi sistem informasi secara komputerisasi. Tujuan penerapan teknologi informasi komputer adalah untuk mempercepat dan mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Ferianto & Nurhadi, 2016). Berdasarkan pernyataan di atas bahwa sistem informasi secara komputerisasi memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi atau instansi karena dapat menjadikan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu organisasi lebih efektif dan efisien.

Menjawab beberapa tantangan terkait dengan administrasi kepegawaian di Indonesia adalah dengan memanfaatkan kemajuan dalam teknologi dan informasi yang saat ini mulai berkembang di Indonesia. Pemanfaatan teknologi menjadi penunjang dalam menghasilkan suatu informasi yang cepat dan tepat. (Widiyaningtyas 2012) dalam bukunya menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi dan informasi dapat menghasilkan tingkat efisiensi dalam berbagai aspek

pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh ketepatan waktu dalam pemrosesan, ketelitian, dan kebenaran informasi (*validitas*) yang dihasilkan.

Era informasi saat ini suatu organisasi membutuhkan sebuah sistem informasi yang mampu menyediakan data serta informasi sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penentuan arah dan tujuan sebuah organisasi. Selain sebagai bahan masukan dan rujukan, sistem informasi juga memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan yang sifatnya cepat dan akurat. Menurut Kumorotomo dan (Margono, 2011), dalam menghadapi pertumbuhan serta pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya maka dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan dalam penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional.

Sistem adalah suatu susunan yang teratur dari kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dan susunan prosedur-prosedur yang saling berhubungan, yang melaksanakan dan mempermudah kegiatan-kegiatan utama organisasi/institusi. Informasi adalah data yang telah diproses/diolah sehingga memiliki arti atau manfaat yang berguna. Data adalah fakta-fakta, angka-angka, atau statistik-statistik yang dapat menghasilkan kesimpulan.

Manajemen sebagai proses adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai tujuan yang sama. Manajemen sebagai subyek adalah orang (atau orang-orang) yang melaksanakan kegiatan tersebut. Sistem Informasi Manajemen adalah seperangkat prosedur gabungan yang mengumpulkan dan menghasilkan

data yang andal, relevan, dan terorganisir dengan baik yang mendukung proses pengambilan keputusan suatu organisasi. Singkatnya, ini adalah sekelompok proses di mana data diperoleh, dianalisa, dan ditampilkan dengan cara yang berguna untuk tujuan pengambilan keputusan.

Berikut terdapat 4 pendapat dari berbagai para ahli di dunia tentang sistem informasi, antara lain: Menurut Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis, Sistem informasi merupakan sistem dalam organisasi yang mempertemukan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, kegiatan manajerial dan strategis dari suatu organisasi serta menyediakan pihak luar dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Menurut (Romney, 1997), Sistem informasi adalah cara untuk memasukan, mengumpulkan, menyimpan serta mengolah data dan terorganisir dengan cara sebagai mengelola, menyimpan, melaporkan serta mengendalikan informasi dengan cara organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Tafri D. Muhyuzir, Sistem informasi merupakan data yang dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah satu kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi yang menerimanya.

Menurut Hall (2008), Sistem informasi adalah sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada para pemakai. Nilai tambah dari Sistem Informasi adalah memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya produksi dan jasa, memperbaiki efisiensi, memperbaiki kemampuan pengambilan keputusan, serta menaikkan pengetahuan. Adapun tiga aktivitas pada sistem informasi :

1. *Input* adalah sekumpulan data mentah dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk diproses dalam suatu sistem ekonomi.
2. *Processing* adalah konversi/pemindahan, manipulasi dan analisis input mentah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi manusia.
3. *Output* adalah distribusi informasi yang sudah diproses ke anggota organisasi dimana output tersebut akan digunakan.

Sistem informasi manajemen memiliki banyak manfaat baik bagi pihak manajemen maupun untuk organisasi keseluruhan. Adapun manfaat Sistem Informasi Manajemen antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas data secara akurat dan *realtime*.
- b. Memudahkan pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, pengawasan, pengarahan dan pendelegasian kerja kepada semua departemen yang memiliki hubungan atau koordinasi.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena unit sistem kerja yang terkoordinasi dan sistematis.
- d. Meningkatkan produktivitas dan penghematan biaya dalam organisasi.

Unsur pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai atau karyawan menjadi kunci dalam kegiatan suatu organisasi.

Pemanfaatan teknologi informasi dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan, serta ketelitian dan kebenaran informasi yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan penggunaan perangkat keras

komputer (*hardware*), program aplikasi pendukung (*software*), perangkat komunikasi sebagai sarana pengelolaan informasi.

Sistem kepegawaian di pemerintahan ditujukan untuk kelancaran tugas organisasi dan menjadi unsur pendukung pelaksanaan fungsi dari manajemen sebuah organisasi. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai (Rahmawati, 2019). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sangat penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada seluruh pegawai yang ada karena pegawai merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan pegawai dalam lingkup yang lebih besar dan diharap akan membawa perbaikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai tersebut, maka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan *E-government*. *E-Government* merupakan kependekan dari *Electronic-Government* atau di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia menjadi Pemerintahan Elektronik. *E-Government* biasa dikenal *e-gov*, pemerintah digital, online pemerintah atau pemerintah transformasi adalah Suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Suatu penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan

komunikasi. *E-Government* menjadi sangat populer sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. *E-Government* mengacu kepada aplikasi internet dan teknologi jaringan secara digital.

Pelaksanaan pengembangan *E-Government* secara nasional berpedoman pada Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategis Nasional Pengembangan *E-Government*. Instruksi Presiden ini merupakan pedoman bagi semua instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam pelaksanaan *E-Government*. Penerapan *E-Government* dalam pelayan publik yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi berguna sebagai media informasi dan sarana komunikasi interaktif antara pemerintah dengan kelompok-kelompok masyarakat, kalangan bisnis maupun antar sesama lembaga pemerintahan. Sebagai bentuk wujud nyata pelaksanaan pelayanan publik, *E-Government* terdiri dari bentuk layanan yang sederhana yaitu penyediaan informasi dan data-data berbasis komputer tentang pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan. Peran aparatur sipil negara sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat. Selain masyarakat umum, tentunya hal ini juga dapat mempengaruhi elemen pemerintahan sebagai tangan kendali sebuah negara. Di negara-negara maju, melakukan proses di dalam pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi telah menghasilkan mekanisme birokrasi yang baru dan tentunya lebih efisien dan efektif. Teknologi tentunya dapat

dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam melayani masyarakat juga untuk dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan dengan melibatkan institusi pemerintah lainnya.

Dalam penyelenggaraannya pemerintah membuat peraturan tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri pasal 1 (ayat 1) bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah rangkaian informasi dan data pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana dalam pasal 127 ayat (1) mengatakan yakni untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara diperlukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasiskan teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Saat ini diberbagai instansi atau organisasi di Indonesia sudah menerapkan yang namanya SIMPEG dan pemerintah telah menetapkan kebijakan mengenai penggunaan SIMPEG. Pemerintah membuat kebijakan mengenai pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang tujuannya

sesuai yang tercantum dalam Keputusan Mendagri No. 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dan Surat Keterangan Mendagri No. 602/2249/sj tanggal 28 september 2000 tentang Pembangunan dan Pengembangan SIMPEG di Kabupaten dan Kota Seluruh Indonesia (Syahrizal, 2014).

Selain dari itu penyelenggaraan SIMPEG ini tercantum dalam peraturan pemerintah dalam UU Nomor 43 ayat 2 Tahun 1999 atas perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Bahwa perlu adanya penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi Kepegawaian melalui SIMPEG yang tertuang dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 (Abd.Haris, 2021).

Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap informasi kepegawaian di Kota Probolinggo, maka keberadaan, kualitas serta kekinian data dan kemampuan dari sistem informasi manajemen kepegawaian yang ada perlu diolah secara cermat untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap, dan akurat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo yang membidangi kepegawaian telah mengembangkan dan mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sejak tahun 2020 sesuai dengan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 136 Tahun 2020 tentang Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Sistem informasi manajemen kepegawaian atau SIMPEG merupakan urat nadi dari pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi modern.

Guna menjamin efisiensi dan efektivitas organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), telah ditetapkan pedoman pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yaitu dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000. Pada pasal 3 disebutkan bahwa BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pelaksanaan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dijelaskan pada pasal 2 yang menyebutkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundangundangan;
- e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundangundangan;

- f. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- h. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- i. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
- j. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara. (Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan BKPSDM).

Di dalam fungsi BKPSDM tersebut tampak peran BKPSDM sudah berkembang menjadi ikut merencanakan dan melaksanakan manajemen kepegawaian di daerah. Tugas di bidang kepegawaian harus dimulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan latihan, penempatan, mutasi dan promosi, serta gaji dan kesejahteraan sampai jaminan sosial hari tua, yang membutuhkan banyak kebutuhan pengolahan data.

Perkembangan informasi sekarang ini sudah semakin pesat. Dimana informasi merupakan sumber daya yang paling penting peranannya didalam kehidupan manusia saat ini. Pemanfaatan Informasi memiliki potensi secara luas bahkan dapat dikatakan bahwa informasi sekarang menjadi bagian kehidupan manusia. Hal ini berkaitan dengan seberapa cepat dan akuratnya informasi yang diterima kemudian dikelola untuk dapat dimanfaatkan secara menyeluruh.

Kemajuan dalam teknologi informasi saat ini membuat semua orang seolah-olah dapat mengetahui informasi apa yang ingin diketahui secara cepat dan segera. Berbagai macam media informasi yang ada membuat masyarakat dapat memiliki pilihan yang lebih banyak informasi yang ingin mereka dapatkan. Cara perolehan informasi dilakukan melalui proses pengolahan dan penyaringan data yang saat ini telah dapat dijalankan dengan cepat dimana pada akhirnya mampu menghasilkan suatu informasi yang cepat, akurat dan sesuai dengan kebutuhan serta keinginan pengguna. Oleh sebab itu, informasi yang tepat dapat mendukung suatu keputusan dan proses administrasi organisasi, lembaga, atau instansi tertentu. Selain penggunaan informasi yang baik serta berkualitas, kemajuan dalam teknologi informasi juga sangat dibutuhkan dalam suatu proses pengambilan keputusan oleh beberapa organisasi-organisasi yang terkait.

Pengaruh perkembangan teknologi informasi sangat berdampak terhadap sistem informasi suatu organisasi. Salah satu dampaknya adalah setiap organisasi berusaha untuk menerapkan sistem informasi sesuai dengan kebutuhan yang dapat mempermudah pekerjaan organisasi tersebut. Sehingga sistem informasi yang dibangun dapat dimanfaatkan sesuai dengan harapan berdasarkan visi dan misi organisasi. Setiap organisasi saat ini membutuhkan teknologi sistem informasi secara komputerasi. Tujuan penerapan teknologi informasi komputer adalah untuk mempercepat dan mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Ferianto & Nurhadi, 2016). Berdasarkan pernyataan di atas bahwa sistem informasi secara komputerasi memiliki peran yang penting dalam sebuah

organisasi atau instansi karena dapat menjadikan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu organisasi lebih efektif dan efisien.

Menjawab beberapa tantangan terkait dengan administrasi kepegawaian di Indonesia adalah dengan memanfaatkan kemajuan dalam teknologi dan informasi yang saat ini mulai berkembang di Indonesia. Pemanfaatan teknologi menjadi penunjang dalam menghasilkan suatu informasi yang cepat dan tepat. (Widiyaningtyas, 2012) dalam bukunya menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi dan informasi dapat menghasilkan tingkat efisiensi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh ketepatan waktu dalam pemrosesan, ketelitian, dan kebenaran informasi (*validitas*) yang dihasilkan.

Era informasi saat ini suatu organisasi membutuhkan sebuah sistem informasi yang mampu menyediakan data serta informasi sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penentuan arah dan tujuan sebuah organisasi. Selain sebagai bahan masukan dan rujukan, sistem informasi juga memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan yang sifatnya cepat dan akurat. Menurut Kumorotomo dan (Margono, 2011), dalam menghadapi pertumbuhan serta pembangunan suatu organisasi yang sudah demikian kompleksnya maka dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang mampu untuk membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan dalam penentuan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat memberi manfaat yang sangat besar dalam hal pengaturan manajemen dan peningkatan sumber daya manusia serta manajemen kepegawaian.

SIMPEG memperoleh input yang berupa data pegawai-pegawai yang selanjutnya data pegawai-pegawai tersebut diolah sehingga menjadi suatu informasi. Pada proses penempatan suatu jabatan atau posisi dicari pegawai yang memenuhi syarat untuk menempati suatu jabatan atau posisi tersebut, yaitu pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang dihasilkan. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai kriteria maka digunakanlah SIMPEG sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tersebut. Dengan demikian prinsip *the right man in the right place* dapat terpenuhi.

Penelitian terdahulu Abd Haris, dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat kesulitan dalam proses mengelola data pegawai secara manual karena banyaknya data yang harus diolah, sementara sebuah organisasi atau instansi dituntut untuk dapat mengelola informasi pegawai secara cepat dan tepat. Dengan adanya pengelolaan data pegawai secara manual tersebut dirasa menjadi kurang efektif dan efisien (Abd.Haris, 2021) maka dari itu SIMPEG ini hadir sebagai salah satu usaha untuk mengatasi hal tersebut.

Secara umum sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dibangun dengan tujuan mampu menghasilkan data berkualitas tinggi yang berdampak pada efektifitas organisasi, memastikan pengelolaan SDM yang efisien, efektif, terintegrasi, dan akuntabel, dan memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, sederhana, dan akuntabel (Karman, 2017).

Sistem informasi manajemen kepegawaian menjadi solusi bagi instansi pemerintah dalam hal penanganan data dan informasi kepegawaian. Dalam penyelenggaraannya pemerintah membuat peraturan tentang Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 tahun 2017 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri pasal 1 (ayat 1) bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG-KDN adalah rangkaian informasi dan data pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana dalam pasal 127 ayat (1) mengatakan yakni untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara diperlukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasiskan teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Saat ini diberbagai instansi atau organisasi di Indonesia sudah menerapkan yang namanya SIMPEG dan pemerintah telah menetapkan kebijakan mengenai penggunaan SIMPEG. Pemerintah membuat kebijakan mengenai pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang tujuannya sesuai yang tercantum dalam Keputusan Mendagri No. 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dan Surat Keterangan Mendagri No. 602/2249/sj tanggal 28 september 2000 tentang Pembangunan dan Pengembangan SIMPEG di Kabupaten dan Kota Seluruh Indonesia (Syahrizal, 2014).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dimulai pada tahun 1994 di 21 Propinsi, sedangkan pengembangan selanjutnya terus dilaksanakan hingga saat ini melalui berbagai kegiatan yang meliputi:

1. Pemutakhiran database pegawai melalui serangkaian kegiatan peremajaan data base kepegawaian seperti mutasi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, mutasi pangkat, mutasi kenaikan gaji berkala, mutasi pendidikan dan mutasi-mutasi lainnya berdasarkan organisasi dan individu;
2. Perubahan kodifikasi pada tabel induk-yang meliputi, tabel organisasi, tabel unit kerja, tabel wilayah, tabel pendidikan umum, dan tabel-tabel lainnya yang fleksibel sesuai dengan dinamika organisasi;
3. Perubahan jenis data, elemen data, dan struktur database pegawai sebagai bagian dari perubahan pemutakhiran database dan perubahan kodifikasi pada tabel induk.

Optimalisasi peningkatan administrasi kepegawaian yang meliputi fungsi-fungsi perencanaan, pengembangan, mutasi hingga pemensiunan Pegawai Negeri Sipil secara tertib, teratur, berdayaguna dan berhasilguna belum dapat terpenuhi karena adanya beberapa kendala sebagai berikut:

1. Pola pengumpulan dan pengolahan data masih bersifat sentralistik;
2. Belum adanya pengaturan sistem informasi kepegawaian yang standard dan seragam;
3. Masih kurangnya tenaga pelaksana yang profesional;
4. Perangkat keras yang digunakan tidak mendukung proses pengolahan data;

5. Pembangunan SIMPEG yang telah dilaksanakan masih mengalami gangguan pada perangkat lunak dan perangkat keras;
6. Tenaga pengolah data yang telah dibekali pendidikan latihan teknis belum dapat diberdayakan secara berhasilguna dan berdayaguna;
7. Belum adanya mekanisme kerja dan pengelolaan SIMPEG antara unit-unit kerja tertentu, baik di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dimaksudkan untuk memberikan informasi dan menyediakan data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lebih tersusun lebih baik sebagai bahan analisis dalam menunjang pengambilan keputusan, dengan kata lain data yang dihasilkan sangat berguna bagi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan. Semua proses pengambilan keputusan memerlukan keterpaduan informasi yang akurat dan terpercaya agar keputusan yang dihasilkan berdaya guna, salah satunya yaitu pengambilan keputusan dalam bidang kepegawaian. Bila informasi kepegawaian dapat dikelola dengan cepat dan akurat maka keputusan kepegawaian dapat dibuat lebih cepat berdasarkan informasi yang cepat. Pembangunan informasi manajemen kepegawaian dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja ASN dan menyediakan data ASN yang lebih tersusun dengan baik sebagai bahan analisis dalam menunjang keputusan.

SIMPEG sebagai inovasi manajemen kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi merupakan transformasi pemerintahan tradisional yang identik dengan administrasi fisik menjadi pemerintahan elektronik dengan menggunakan teknologi. Secara luas dan menyeluruh, SIMPEG menyangkut perencanaan,

pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan alat bantu teknologi informasi untuk membantu Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pengelolaan informasi dalam dunia kepegawaian. Penerapan SIMPEG diharapkan mampu mengatasi carut marut pendataan ASN yang terjadi selama ini, sehingga tidak ada lagi ASN yang merasa dirugikan serta dapat meningkatkan proses pengembangan ASN agar dapat bekerja secara produktif (Musaneff, 1996:125).

Selain dari itu penyelenggaraan SIMPEG ini tercantum dalam peraturan pemerintah dalam UU Nomor 43 ayat 2 Tahun 1999 atas perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Bahwa perlu adanya penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi Kepegawaian melalui SIMPEG yang tertuang dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 125 Tahun 2017 (Abd.Haris, 2021).

Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap informasi kepegawaian di Kota Probolinggo, maka keberadaan, kualitas serta kekinian data dan kemampuan dari sistem informasi manajemen kepegawaian yang ada perlu diolah secara cermat untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap, dan akurat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo yang membidangi kepegawaian telah mengembangkan dan mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sejak tahun 2020 sesuai dengan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 136 Tahun 2020 tentang Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Sistem informasi manajemen kepegawaian atau SIMPEG

merupakan urat nadi dari pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi modern.

Sistem informasi ini berisikan data pokok Pegawai Negeri Sipil, Biodata PNS, jabatan, golongan, pendidikan, pangkat, hubungan keluarga dan unit kerja. Sistem Informasi ini juga bermanfaat dalam pelacakan informasi data seorang pegawai dengan mudah, pembuatan laporan yang bersifat rutin dan berkala akan cepat dan mudah dikerjakan, mengetahui gambaran tentang nama-nama pegawai yang akan pensiun di masa mendatang, mengetahui gambaran tentang nama-nama pegawai yang akan naik pangkat dan mengetahui daftar kenaikan gaji berkala di masa mendatang, memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian, mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai dengan cepat dan akurat, mengetahui dan merencanakan penyebaran pegawai, merencanakan penerimaan pegawai baru dan mengetahui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) menurut Priyanto (2008) mendefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. Aplikasi SIMPEG dirancang untuk membantu dan mempermudah tugas-tugas pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian, antara lain :

- (1) Menyediakan informasi kepegawaian yang cepat, tepat, akurat dan *up to date*,
- (2) Menyediakan proses pencarian data berdasarkan kriteria-kriteria tertentu,

- (3) Melakukan tugas-tugas rutin *update* data kepegawaian, misalnya *update* data kegiatan pegawai, meng-*upload* dan mengelola dokumen kegiatan ataupun berkas usulan, menangani kenaikan pangkat, penilaian angka kredit, kenaikan jabatan, penanganan surat masuk dan keluar,
- (4) Transfer data kepegawaian antar bagian.

Berikut salah satu data yang tercatat di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kota Probolinggo, yaitu tertib administrasi SIMPEG dalam pembaharuan data atau *update* data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN di Kota Probolinggo :

No	Nama OPD	Jumlah Pegawai (ASN)	Jumlah Update Data SKP	%
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	1318	1292	98,03%
2	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	41	40	97,56%
3	Inspektorat	44	39	88,64%
4	Sekretariat Daerah	144	140	97,22%
5	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	50	50	100,00%
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	25	24	96,00%
7	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	34	28	82,35%
8	Kecamatan Kanigaran	71	65	91,55%
9	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman	74	73	98,65%
10	Dinas Lingkungan Hidup	121	119	98,35%
11	Kecamatan Kedopok	64	53	82,81%
12	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	84	83	98,81%
13	Kecamatan Kademangan	68	66	97,06%
14	UOBK RSUD dr. Mohamad Saleh Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	376	337	89,63%

15	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	39	23	58,97%
16	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	39	38	97,44%
17	Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	294	274	93,20%
18	Kecamatan Wonoasih	65	63	96,92%
19	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	22	22	100,00%
20	Satuan Polisi Pamong Praja	58	34	58,62%
21	Sekretariat DPRD	36	35	97,22%
22	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	73	66	90,41%
23	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan	58	57	98,28%
24	Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata	33	31	93,94%
25	Dinas Perhubungan	45	44	97,78%
26	Kecamatan Mayangan	56	55	98,21%
27	UOBK RSUD AR ROZY	106	94	88,68%
28	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	42	32	76,19%
29	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	18	18	100,00%
30	Dinas Komunikasi dan Informatika	49	47	95,92%
31	Sekretariat Komisi Pemilihan Umum	1	0	0,00%

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui terkait tertib administrasi SIMPEG dengan mengambil salah satu contoh *up-date* data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Instansi se-Kota Probolinggo khususnya kondisi yang ada di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo yang saat ini mempunyai beberapa permasalahan dalam pelaksanaannya seperti sumber daya manusia sebagai pengelola sistem tersebut kurang yakni petugas operator verifikator sistem hanya terdapat 4 (empat) orang yang harus memverifikasi data pegawai sebanyak 3.598 orang ASN yang terdiri dari 3.204 orang PNS, 6 orang CPNS dan 382 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Serta 2.295 orang Non ASN

(keadaan bulan November 2022), kurangnya tenaga operator yang bertugas memverifikasi dikarenakan kurangnya waktu dalam pemverifikasian berkas file yang telah di-*upload* atau di-*update* oleh *user* (ASN) karena adanya keterbatasan tenaga operator sehingga banyak berkas yang belum terverifikasi. (Hasil wawancara dengan Bapak Ratno pada tanggal 29 November 2022). (BKPSDM Kota Probolinggo, 2022)

Selain kurangnya faktor tenaga dan waktu faktor yang menghambat untuk *update* data di SIMPEG yaitu kurangnya kesadaran dan ketidaktahuan ASN tentang pentingnya data kepegawaian sehingga masih banyak ASN yang tidak meng-*update* data kepegawaiannya di SIMPEG. (Hasil wawancara dengan Bapak Afril pada tanggal 15 Maret 2023). (BKPSDM Kota Probolinggo, 2023)

Penggunaan SIMPEG di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo seharusnya dapat membantu dalam proses penataan manajemen data kepegawaian. Berdasarkan dengan uraian tersebut peneliti sangat tertarik untuk meneliti bagaimana “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Tertib Administrasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Tertib Administrasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo ? ”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Tertib Administrasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi yang dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai kesamaan minat terhadap kajian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti dan pihak pembaca mengenai Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Tertib Administrasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo dan berguna sebagai bahan masukan serta informasi untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo yang telah mengembangkan dan mengoperasionalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) agar pengelolaan informasi kepegawaian dapat terlaksana dengan baik.

E. Sistematika Penulisan

Agar lebih memahami skripsi ini, maka skripsi ini dikelompokkan ke dalam beberapa sub bab pembahasan dan menggunakan sistematika penyampaian sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Bab I menjelaskan mengenai uraian secara umum mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang kajian pustaka yang berisi penelitian terdahulu, kerangka dasar teoritik, dan kerangka pemikiran tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Tertib Administrasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo

b. Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan jenis penelitian yang digunakan, disini penulis menggunakan penelitian kualitatif, fokus penelitian untuk membatasi studi kualitatif guna memilih mana data yang relevan dan data yang tidak relevan, lokasi dan situs penelitian selama penulis mengumpulkan data, sumber data yang digunakan peneliti, teknik pengumpulan data yang telah ditetapkan

berdasar fokus penelitian, pelaksanaan penelitian, dan analisis data yang diperoleh dari berbagai sumber.

c. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang Gambaran umum Kabupaten Probolinggo antara lain : Letak geografis Kabupaten Probolinggo, demografi penduduk Kota Probolinggo, keadaan pemerintahan Kota Probolinggo, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Tertib Administrasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Penyajian data dan Fokus penelitian, serta Analisi dan Interpretasi Data.

d. Bab V Kesimpulan dan Saran

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang diberikan penulis dari hasil penelitian skripsi ini.