

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam pelaksanaan sistem pemerintahan Indonesia pada orde baru terdapat berbagai permasalahan. Permasalahan tersebut terdapat dalam struktur pemerintahan yang berbentuk pola pikir pemerintah, rakyat sebagai unsur utama demokrasi tidak mempunyai peran yang mampu mengontrol birokrasi pemerintahan secara maksimal karena titik berat kekuasaan dipegang oleh tangan penguasa birokrasi. Kekuasaan tersebut banyak disalahgunakan untuk menguasai semua struktur birokrasi pemerintahan dengan konsep monoloyalitas oleh para penguasa Orde Baru (Hartini, et al., 2008)

Konsep tersebut yang selanjutnya menjadi dampak terhadap penataan kepegawaian atau sumber daya aparatur pemerintah yang kemudian disahkannya UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN. Setelah disahkannya UU 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai salah satu elemen personifikasi negara ASN Indonesia telah diberi keistimewaan untuk perlindungan terhadap profesinya, hal tersebut tentunya diiringi dengan peningkatan kompetensi dan kualifikasi diri. Berdasarkan UU No 5 tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa:

”dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa

berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Pengertian Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 1 Ayat 1 UU No 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Sejak tanggal 15 Januari 2014 telah diberlakukan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara atau UU ASN yang kemudian ditetapkan dengan No 5 tahun 2014. Dalam manajemen ASN pedoman yang digunakan adalah UU ASN tersebut. Manajemen ASN mempunyai tujuan membangun ASN yang mempunyai profesionalitas, integritas serta netral (bebas dari intervensi politik) dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan juga bebas dari praktek KKN. Adanya UU ASN ini didasarkan pada 2 hal, yang pertama yaitu memantapkan ASN sebagai abdi negara yang melayani kepentingan publik.

Sehingga birokrat yang profesional, mempunyai integritas dan kemampuan yang handal dalam bidangnya, dalam hal ini sangat dibutuhkan. Yang kedua masih identiknya birokrasi yang bekerja untuk kepentingan politik. Dua hal tersebut yang menjadikan faktor pendorong dalam melaksanakan perubahan terhadap tatanan birokrasi melalui UU ASN. Perubahan yang dimaksud adalah sistem, manajemen, rekrutmen dan budaya ASN. Telah ditentukan secara rinci dan jelas seluruh peraturan mengenai ASN dalam UU ASN No 5 tahun 2014. Ketentuan yang sudah

diberlakukan dalam perundangan sebelumnya secara otomatis telah berubah dengan berlakunya UU ASN tersebut. Khusus untuk pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK, UU ASN ini sekaligus memberikan peraturan yang jelas serta memberikan batasan untuk memperbaiki reformasi di Indonesia. Dalam UU ASN No 5 tahun 2014, sistem informasi ASN menjadi salah satu ketentuan yang diundangkan (<https://asn CPNS.com>, diakses pada Selasa 31 Oktober 2017).

Menurut Muslimah, sistem informasi berhubungan dengan ASN secara terperinci harus diinformasikan dan dilakukan dengan jelas dengan batasan yang tegas. Untuk mengetahui secara jelas mengenai pegawai ASN yang ada di pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah, informasi ASN ini digunakan sebagai tinjauan pemerintah. Hal tersebut sudah dijelaskan dalam UU ASN bahwa:

“Sistem Informasi ASN merupakan rangkain informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi”

(<https://asn CPNS.com> diakses pada Selasa 31 Oktober 2017).

Sistem Informasi ASN adalah aturan yang berkaitan dengan manajemen ASN. Untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, mempunyai nilai-nilai dasar, etika profesi, bersih dari praktek KKN dan bebas dari intervensi politik, manajemen ASN adalah pengelolannya. Efektivitas, efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan pada manajemen ASN dapat terjamin dengan adanya sistem informasi ASN tersebut. Bagi pemerintah pusat untuk dapat menganalisis jabatan pada setiap pegawai yang tersebar di instansi pusat maupun daerah keseimbangan antara manajemen ASN dan sistem informasi ASN dapat digunakan dapat dijadikan

sebagai pedomannya. Hal tersebut juga dalam rangka mencapai tujuan dalam manajemen ASN (Diani, 2017).

Pada BAB XII Pasal 27 dalam UU ASN No 5 tahun 2014 menjelaskan tentang Sistem Informasi ASN dimana terdapat beberapa poin mengenai hal tersebut. Dengan menggunakan teknologi yang canggih, sistem informasi ASN terjaga keamanannya. Sistem informasi ASN mempermudah pemerintah untuk dapat mengakses data ASN tanpa harus meminta data dan dokumen kepada instansi di pusat maupun daerah. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 127 ayat 4 berbunyi bahwa:

“Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya”.

Dalam pasal 128, setiap perundangan yang ada dalam pasal 127 semakin diperjelas. Dalam pasal 127 tersebut menjelaskan tentang informasi dan data pegawai ASN. Dalam pasal 128 dijelaskan bahwa disetiap instansi pemerintah yang mendukung keakuratan data pegawai ASN adalah dokumen-dokumen tertentu. Dokumen yang dimaksud adalah seperti surat kompetensi, data riwayat hidup, riwayat pendidikan dan pelatihan, daftar riwayat hidup dan surat penting lainnya. Apabila tidak didukung dengan adanya sistem informasi yang handal untuk seluruh tingkat manajemen di lingkungan organisasi, maka kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat dan akurat serta handal informasi tersebut tidak dapat dipenuhi seperti yang seharusnya. Selain itu pertukaran informasi lintas sektoral dari satu instansi ke instansi yang lain akan terhambat apalagi dengan adanya peningkatan beban

kerja dan kegiatan sehingga sangat membutuhkan sistem informasi manajemen (SIM) yang handal.

Dibutuhkan tersedianya suatu sistem informasi manajemen yang dapat membantu penyediaan data dan informasi sebagai bahan dalam menentukan kebijaksanaan dan strategi pembangunan maupun bagi tersedianya data dan informasi operasional dalam menghadapi pertumbuhan dan pembangunan suatu organisasi yang kompleks. Untuk mendukung keberlangsungan penyelenggaraan pemerintahan inovasi sangatlah dibutuhkan dalam birokrasi. Inovasi dapat dikatakan sebagai sebuah perubahan apabila dapat membawa pada perubahan yang lebih baik. Inovasi juga dapat didefinisikan sebagai sebuah terobosan yang bertujuan menghasilkan output dan outcome yang lebih baik dari sebelumnya pada masa yang akan datang.

Di dalam penyelenggaraan pemerintah di daerah terdapat tuntutan adanya kreatifitas pada inovasi di sektor publik. Dengan penggunaan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia aparatur yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan penilaian kinerja sumber daya manusia aparatur menunjukkan adanya inovasi di dalam manajemen sumber daya manusia aparatur. Dalam penyelenggaraan pemerintahan penggunaan teknologi informasi disebut dengan istilah *E-government* (Fadillah, 2017).

Melalui *E-Government* seluruh lembaga-lembaga negara, dunia usaha, masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya dapat setiap waktu memanfaatkan informasi dan layanan pemerintah secara optimal. Pemanfaatan *E-*

*Government* dalam konteks manajemen sumber daya manusia aparatur dapat mempermudah dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang sesuai, memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas sesuai dengan standar yang ditentukan dan dapat melaksanakan penilaian kinerja sumber daya manusia secara adil sesuai dengan capaian prestasi kerja yang tercatat secara elektronik. Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* diatur dalam Instruksi Presiden RI No 03 tahun 2003, disebutkan bahwa:

“*E-Government* merupakan proses transformasi dimana pemerintah mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat birokrasi organisasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi- instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses dan transparansi ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah”.

Penerapan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan efektifitas birokrasi ini sebenarnya sudah dimulai setelah adanya praktek *E-Government* dalam tata kelola pemerintahan. Begitupun dalam pengelolaan sumberdaya manusia aparatur kemungkinan besar diterapkan dalam model *E-Government*. *E-government* dapat dipahami secara sederhana sebagai suatu proses memanfaatkan teknologi informasi yang dijadikan sebagai alat dalam menunjang pelaksanaan sistem pemerintahan agar lebih efektif.

Menurut Thoha (2005:259) menjelaskan perlu adanya transisi dari manajemen sumberdaya manusia yang konvensional yang mengarah pada tata kelola sumberdaya manusia aparatur yang berbasis teknologi informasi (*E-Government*) dalam manajemen sumberdaya manusia di sektor publik. Transisi yang dimaksud

disini perlu untuk dilakukan sepenuhnya dengan tujuan mengantisipasi akan adanya perubahan pada lingkungan eksternal yang menghendaki tata kelola sumberdaya manusia aparatur yang responsive, cepat dan profesional.

Implementasi dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintahan diwujudkan dengan *E-Government*. Salah satu wujudnya adalah pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Setiap daerah dituntut untuk lebih mandiri terutama dalam mengurus rumah tangganya sendiri setelah diberlakukannya otonomi daerah. Selain itu tujuan lain dari otonomi daerah adalah untuk mengurangi ketergantungan daerah terhadap pemerintah pusat. Kemandirian daerah dalam mengurus rumah tangga daerahnya adalah salah satu upaya dalam pemberdayaan untuk sumber daya manusia yang ada di daerah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan UU No 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No 8 tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian , khususnya Pasal 34 ayat 2, menyebutkan bahwa:

“perlu diselenggarakan dan dipelihara sistem informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ( SIMPEG ) dengan tujuan agar Badan Kepegawaian Daerah dapat memiliki kemampuan mengelola serta memberikan berbagai informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, serta mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil”.

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No 17 tahun 2000 diatur lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. SIMPEG ini mencakup SIMPEG Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Hal tersebut dijelaskan pada pasal 3 ayat 3 yang berbunyi:

“SIMPEG Kabupaten/ kota berkedudukan di Kabupaten/ Kota , yang pengelolanya secara fungsional dilaksanakan oleh bagian Kepegawaian Kabupaten/ Kota.

Dengan penyediaan informasi yang akurat SIMPEG secara umum dapat meningkatkan kualitas SDM, sehingga dalam pengambilan keputusan dapat secara obyektif dilakukan. Aplikasi SIMPEG secara strategis adalah suatu sistem yang bergerak di bidang kepegawain yang dapat menumbuhkan pengetahuan, memelihara dan memperkaya, serta sebagai basis pengambilan keputusan yang tepat dan akurat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, SIMPEG ini menyediakan pengetahuan di bidang kepegawaian. SIMPEG yang handal sebagai unit pelayanan informasi adalah suatu kebutuhan penting demi meningkatkan informasi yang dihasilkan. Sehingga kemampuan suatu sistem dalam mengolah *input* (masukan) sangat berpengaruh dalam hal tersebut sangat yang selanjutnya diproses dan akhirnya menjadi *output* yang berupa informasi yang berkualitas (Diani, 2017).

Terdapat berbagai permasalahan yang beragam di kebanyakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Mulai dari input data pegawai yang masih manual melalui kertas dan lain-lain. Membutuhkan kurang lebih 10-15 menit untuk menginput data pegawai tersebut. Petugas dalam melakukan pengolahan data tidaklah efisien apabila banyak penumpukan data pegawai dalam berkas kertas. Membutuhkan waktu yang relatif lama dalam proses pencarian data. BKPP akan kehilangan data pegawai apabila data pegawai mengalami kerusakan. Sehingga dalam hal ini sistem informasi kepegawaian sangat dibutuhkan oleh BKPP untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut. Hal ini karena BKPP adalah sebuah instansi pemerintah yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah dimana

data kepegawaian yang diolah tersebut skalanya besar dalam satu kabupaten. Apabila data tersebut tidak diolah menggunakan teknologi informasi yang handal maka data tersebut akan menumpuk dan bisa saja terjadi kesalahan didalamnya. Misalnya proses manipulasi (*insert, update, delete*) selain itu dalam proses pencarian data membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga dapat menghambat kegiatan yang lain. Dengan adanya pemanfaatan dan penerapan TIK permasalahan-permasalahan seperti diatas dapat diatasi dengan cara melakukan pembuatan SIMPEG pada BKPP (Diani, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (dalam Diani, 2017) menunjukkan bahwa Pada BKD Provinsi Sulawesi Selatan pelaksanaan SIMPEG belum optimal , hal ini karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya masih adanya keterlambatan data yang masuk pada tahapan input, kemudian permasalahan yang lain terjadi adalah belum didukungnya pemanfaatan Local Area Network (LAN) secara menyeluruh pada tahapan process. Pada Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD) penggunaan SIMPEG belum maksimal. Yang membuat *output* yang berbentuk penyajian informasi yang dihasilkan menjadi lambat (Diani, 2017).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bramantya Arista (dalam Diani, 2017) menunjukkan pada Badan Kepegawain Derah (BKD) Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah, SIMPEG didukung oleh beberapa komponen diantaranya: manusia, software, hardware, database dan jaringan. Namun di BKD Karanganyar tersebut terdapat beberapa hal yang menjadi gangguan keamanan informasi pada

SIMPEG diantaranya: kerusakan software, human error, kerusakan hardware, dan ancaman virus (Diani, 2017).

Untuk merealisasikan visi dan misi Bupati Bantul H.Suharsono yaitu, meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang efisien dan melayani masyarakat, mencegah dan memberantas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan menerapkan manajemen yang terbuka dan akuntabel, serta merealisasikan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bantul yaitu “Bantul projo taman sari sejahtera, demokratis dan agamis, dengan salah 1 misinya yaitu meningkatkan kapasitas pemerintah daerah menuju tata kelola pemerintah yang empatik, Pemerintah Kabupaten Bantul sebagai salah satu daerah otonom juga sudah mulai menerapkan ketentuan baru dalam menata Aparatur Sipil Negeranya, Pemerintah Kabupaten Bantul telah menerapkan *E-Governement* khususnya dalam penyusunan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam pengelolaan aparatur daerah, itu adalah upaya pemerintah Kabupaten Bantul dalam berkreasi dan berinovasi dalam mengurus daerah otonomnya. Dengan di berlakukannya *E-Government* ini diharapkan mempermudah dalam pengelolaan aparatur sipil negara dalam penyusunan sistem informasi manajemen kepegawaian. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi memberikan konsekuensi pada penyelenggaraan pemerintahan di daerah untuk turut serta mengadopsi teknologi tersebut dalam bidang kepegawaian.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi dapat dilakukan proses pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat. Untuk keperluan itu maka disusunlah sistem informasi manajemen kepegawaian yang mempunyai fungsi untuk mengolah data kepegawaian menjadi informasi yang mudah dipakai dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.

Untuk mentransformasikan hubungan antara BKPP dengan semua pegawai yang ada di lingkungan instansi pemerintahan Kabupaten Bantul, BKPP membuat inovasi dengan melakukan pendekatan baru melalui teknologi informasi yang bertujuan untuk meningkatkan aspek relasi data kepegawaian secara terintegrasi dan tersentralisasi yang sesuai dengan kebijakan dan regulasi *E-Government*. Hal tersebut mengacu pada regulasi pengembangan TIK yaitu Peraturan Bupati Bantul No 76 tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur Pengembangan dan Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Inovasi SAPA ASN adalah salah satunya. SAPA ASN adalah singkatan dari Sistem Aplikasi Pelayanan Aparatur Sipil Negara.

Yang menarik untuk diteliti dari SAPA ASN adalah karena salah satu permasalahan yang mendesak untuk diadakan pembenahan terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul adalah belum terpadunya layanan data kepegawaian. Memperhatikan hal tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan pembenahan pelayanan kepegawaian khususnya yang terkait dengan pelayanan data kepegawaian.

Pada Tahun 2015 Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia menyatakan bahwa "Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul belum memiliki database sumber daya manusia yang terpadu", kondisi tersebut mengakibatkan "*database* kepegawaian yang disajikan belum terpadu". Kondisi tersebut disebabkan karena "Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya menyiapkan data kepegawaian tidak segera mengintegrasikan database yang ada menjadi satu data kepegawaian"(<https://asn.bantulkab.go.id> diakses pada Selasa, 5 September 2017).

Isu-isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 dan juga merupakan isu-isu strategis yang menjadi perhatian khusus oleh BKPP Kabupaten Bantul yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
2. Peningkatan sarana prasarana pelayanan kepegawaian; dan
3. Pembinaan kepegawaian secara proporsional dan berkesinambungan.

Untuk memperoleh data yang akurat, terpercaya dan terintegrasi, sebagai dasar kebutuhan dalam mengembangkan sistem informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendukung pengelolaan manajemen ASN yang rasional sebagai sumber daya aparatur negara, Pemerintah Pusat melalui Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia telah melaksanakan kegiatan Sistem Pendataan Ulang PNS Secara Elektronik (EPUPNS) pada tahun 2015. Terkait dengan keberadaan data kepegawaian hasil kegiatan EPUPNS 2015 yang telah berhasil disimpan dan telah disinkronisasi dengan SAPK, seharusnya dapat digunakan oleh Badan Kepegawaian di masing-masing daerah. Namun pada

kenyataannya hingga saat ini Badan Kepegawaian di masing-masing daerah tidak diperkenankan untuk mempergunakan data kepegawaian yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia tersebut dengan berbagai alasan. Beberapa alasan yang disampaikan, yaitu pertama belum adanya persetujuan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia dan kedua belum adanya dasar hukum yang mengatur tentang pertukaran data kepegawaian (<https://asn.bantulkab.go.id> diakses pada selasa, 5 september 2017).

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Tahun 2015 dan terkait dengan isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021 khususnya pada peningkatan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian serta kondisi terkini dari hasil pelaksanaan EPUPNS 2015, maka salah satu permasalahan yang mendesak adalah mengadakan pembenahan berkenaan dengan kelengkapan dan kemutakhiran layanan data kepegawaian. Berdasarkan isu-isu strategis diatas, maka selajutnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul melaksanakan pembangunan database terpadu berbasis teknologi informasi, yaitu SAPA ASN (<https://asn.bantulkab.go.id> diakses pada selasa, 5 september 2017).

SAPA ASN adalah singkatan dari Sistem Aplikasi Pelayanan Aparatur Sipil Negara. Nama SAPA ASN dipilih berdasarkan atas hasil sayembara yang diadakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Di dalam aplikasi ini terdapat berbagai menu layanan informasi kepegawaian seperti menu pensiun, rekrutmen center, pendidikan dan pelatihan, data ASN yang hanya dapat diakses oleh aparatur sipil negara dan kenaikan pangkat. Manfaat Sistem Aplikasi

ASN tersebut adalah dapat menangani segala proses administrasi (pencatatan, pengolahan dan pelaporan) data kepegawaian yang terpadu. Tujuan khusus dari SAPA ASN (bagi internal BKPP Kabupaten Bantul) adalah sebagai mesin pengelolaan data kepegawaian yang memiliki fungsi timbal balik (interrelationship) dalam proses pengelolaan datanya, sehingga mampu menyajikan potret kondisi kepegawaian secara mudah, cepat, tepat, akurat, relevan, hemat waktu, hemat tenaga dan hemat biaya (<https://asn.bantulkab.go.id> diakses pada Selasa, 5 September 2017 ).

Selain hal tersebut, yang membedakan SIMPEG Kabupaten Bantul dengan yang lainnya adalah adanya Sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). BKPP Kabupaten Bantul berkomitmen terus memperbaiki pelayanan kepegawaian. Salah satu upayanya adalah dengan menerapkan Sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Program ini dilakukan dengan harapan dapat melayani permasalahan kepegawaian dengan lebih baik dan lebih mudah dari sebelumnya (<https://bkpp.bantulkab.go.id> diakses pada Selasa, 5 September 2017).

Penelitian ini difokuskan pada penerapan dan manfaat Sistem Aplikasi Pelayanan Terpadu ASN (SAPA ASN) karena dengan adanya inovasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, kenyamanan, serta aksesibilitas yang lebih baik dari pelayanan kepegawaian yang di berikan serta proses tata kelola sumberdaya manusia (SDM) di lingkungan instansi pemerintah Kabupaten Bantul seperti pelaksanaan analisis jabatan (ANJAB) dan analisis beban kerja (ABK), rekrutmen dan seleksi, orientasi pegawai, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, dan lain-lain menjadi lebih terpadu karena diolah oleh satu sistem aplikasi,

penerapan teknologi informasi ini seharusnya membuat pengelolaan data lebih cepat dan akurat.

Berdasarkan penjabaran diatas penulis menganggap bahwa hal tersebut merupakan bahan yang cukup untuk menjadi bahan penelitian dengan judul **“INOVASI SAPA ASN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KEPEGAWAIAN DI KABUPATEN BANTUL”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan di ambil penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manfaat inovasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam meningkatkan efektivitas kepegawaian melalui sistem aplikasi ASN di Kabupaten Bantul?
2. Apa saja faktor-faktor penunjang dari pemanfaatan inovasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam meningkatkan efektivitas kepegawaian melalui sistem aplikasi ASN di Kabupaten Bantul?

### **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui manfaat inovasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam meningkatkan efektivitas kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bantul tahun 2015-2017.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penunjang dari pemanfaatan inovasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dalam meningkatkan efektivitas kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Terpadu Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bantul tahun 2015-2017.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Praktis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan kedepannya dapat mengubah wawasan dan pengetahuan terutama bagi penulis, serta penelitian yang dilakukan ini diharapkan kedepannya dapat memberikan sumbangan ilmu serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang. Serta penelitian yang dilaksanakan dapat berguna untuk ilmu pemerintahan sesuai dengan ilmu yang dipelajari.

#### 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh penulis ini, diharapkan kedepannya dapat dijadikan sebagai sumbangan saran dan masukan khususnya bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Bagi para Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bantul khususnya aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul dapat

mengimplementasikan teori-teori yang diharapkan dapat berperan serta mewujudkan peningkatan efektifitas birokrasi berbasis teknologi informasi tersebut serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan pemerintah daerah terutama di Kabupaten Bantul. Serta hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua instansi di pemerintah yang ada di Kabupaten Bantul.

#### **E. Kajian Pustaka**

1. Diani, N. R (2017). Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enkrang.

Berdasarkan hasil penelitian Diani (2017), pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Enkrang dalam mengukur efektivitas pemanfaatan SIMPEG berdasarkan tiga kriteria. Tiga kriteria tersebut yaitu adaptasi, integrasi dan produksi. Dimulai dari kriteria pertama yaitu adaptasi, berdasarkan penelitian yang dilakukan diaktan belum efektif, hal tersebut karena pada BKDD Kabupaten Enkrang teknologiyang ada dengan jumlah operator yang dapat mengoperasikan aplikasi tersebut sangat terbatas selain itu pengadaan pelatihan untuk para staf pengelola data tidak dilakukan secara rutin.

Pada kriteria yang kedua yaitu integrasi, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dikatakan belum efektif karena meskipun BKDD sudah melaksanakan sosialisasi mengenai SIMPEG kepada seluruh OPD tetap saja data-data kepegawaian tiap OPD tersebut belum terintegrasi dengan baik. Hal tersebut terjadi karena BKDD Kabupaten Enkrang belum mempunyai server utama untuk melihat informasi hasil dari pengolahan data oleh BKDD. Sehingga dengan

membuat SIMPEG ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan ASN dalam memberikan data ASN ke BKDD Kabupaten Enkrang, sehingga data tersebut dapat terintegrasi dengan satu sistem.

Kriteria yang ketiga adalah pemanfaatan SIMPEG pada BKDD Kabupaten Enkrang, ini masuk pada kriteria produksi. Pada kriteria produksi dirasa sudah cukup efektif karena dari pengelolaan data kepegawaian dengan menggunakan sistem informasi yang dihasilkan sudah akurat, tepat waktu dan relevan. Informasi ini sangat bermanfaat bagi keperluan manajemen karena informasi yang didapat berasal dari data yang sudah diolah. Pentingnya informasi bagi kehidupan manusia, membuat manusia semakin sadar dalam menyikapi dan memanfaatkan kemajuan teknologi terutama dalam pengolahan data.

2. Kodarisman, R., dan Nugroho, E (2013). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suksesnya penerapan Sistem Informasi Manajemen. Faktor-faktor tersebut adalah kualitas informasi, peran struktur organisasi, kualitas pelayanan, kualitas sistem, kepuasan sistem, penggunaan sistem, dan peran struktur organisasi. Kualitas sistem sangat mempengaruhi dalam penggunaan sistem dan kepuasan pengguna, sehingga semakin tinggi tingkat kualitas sistem pada SIMPEG maka penggunaan sistem dan kepuasan pengguna semakin meningkat begitupun sebaliknya. Selain itu penggunaan sistem dan kepuasan pengguna dipengaruhi oleh kualitas layanan yang berarti dalam hal ini apabila semakin baik kualitas layanan pada SIMPEG maka terdapat peningkatan pada penggunaan sistem dan kepuasan pengguna.

Kepuasan pengguna dipengaruhi oleh penggunaan sistem, yang berarti semakin baik penggunaan sistem maka semakin tinggi kepuasan pengguna. Faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan SIM adalah struktur organisasi. Apabila penggunaan sistem tidak berpengaruh terhadap *net benefit* maka struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem tidak berpengaruh terhadap *net benefit*. Semakin tinggi *net benefit* dan peranan struktur organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan pengguna SIMPEG.

3. Suryana, N. A (2014). Kinerja Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Mendukung Pelayanan Kepegawaian di Pusat Humaniora, Kebijakan Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Surabaya.

Sistem Informasi Manajemen Kpegawaian (SIMPEG) adalah Kebijakan Kesehatan Dan Pemberdayaan Masyarakat (PHKKPM). Dalam proses administrasi kepegawaian di PHKKPM, SIMPEG sangat berpengaruh karena kinerja SIMPEG ini sangat mendukung dalam pelayanan pegawai. Dengan adanya SIMPEG bidang kepegawaian menjadi lebih mudah dan cepat dalam mencari data pegawai, karena semua data sudah lengkap tersimpan dalam SIMPEG. Semua proses dilakukan secara online tanpa harus mendatangi atau mengurus ke bidang kepegawaian di Jakarta (Pusat) mulai dari mutasi, pensiun pegawai dan lain-lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

Pada ruang kepegawaian kurang tersedianya sumberdaya manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas. Hal tersebut terjadi karena latar belakang

pendidikan pegawai serta pada pegawai yang berusia diatas 50 masih menganggap SIMPEG prosesnya rumit dan sulit serta kurangnya sosialisasi dan pelatihan kepada staf kepegawaian tentang SIMPEG.

4. Fadillah, Mochamad Zaki (2017). Inovasi Penilaian Kinerja Pegawai Di Kantor Bnn Kab. Ciamis.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dan berdasarkan kepada teori efektivitas yang diungkapkan oleh J.P. Campbell, keseluruhan aspek inovasi yang dikemukakan oleh Eferett Rogers sebagian besar telah efektif di jalankan di kantor BNN Kab. Ciamis, dalam hal tersebut inovasi yang telah efektif dijalankan adalah:

- a. Dalam hal *relative advantage* atau keuntungan relatif hal tersebut dikatakan efektif karena Program SKP dan PKP telah berjalan sesuai dengan tujuannya, ditambah dengan inovasi yang dilakukan oleh Kantor BNN itu sendiri dengan mengguakan teknologi software dalam pengolahan datanya, sehingga hal tersebut dapat mendorong laju daripada pencapaian tujuan tersebut.
- b. Selanjutnya dalam hal *compatibility* atau *kesesuaian* dapat dikatakan efektif Karena penerapan SKP dan PKP dinilai lebih sesuai dalam praktiknya jika dibandingkan dengan metode penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya, Karena SKP dan PKP ini dianggap memiliki aspek penilaian yang lebih efektif dan terukur.
- c. Selanjutnya, dalam *complexity* atau kerumitan, SKP dan PKP jelas lebih kompleks dalam penerapannya, hal ini karena terdapat lebih banyak aspek

yang dinilai di dalam inovasi penilaian kinerja tersebut, sehingga dalam hasilnya akan lebih mendetail, dan hal ini telah berhasil diterapkan di BNN Kab. Ciamis, dengan ditopang oleh inovasi yang dilakukan oleh BNN Kab. Ciamis itu sendiri yaitu dengan menggunakan bantuan perangkat lunak dalam computer.

- d. Dalam hal, *triability* atau kemungkinan diterapkan, inovasi yang dicanangkan oleh pemerintah pusat memang mau tidak mau harus diterapkan, Karena hal tersebut sudah merupakan ketentuan dalam menjalankan penilaian kinerja, sehingga hal tersebut telah berjalan selama 4 tahun kebelakang dan akan berjalan sampai selanjutnya ada peraturan yang lebih baru mengenai penilaian kinerja pegawai.
- e. Yang terakhir dalam hal, *observability* atau Kemudahan Diamati, dalam hal ini jelas SKP dan PKP lebih mudah diamati, karena dapat membandingkan antara teori dengan prakteknya, dan hasil dari penilaian kinerja pegawai tersebut lebih terperinci, disamping itu BNN Kab. Ciamis menggunakan perangkat lunak dalam pelaksanaan penilaian menggunakan SKP sehingga hasilnya pun dapat lebih akurat dan lebih cepat, dan berdasarkan hasil pengamatan, inovasi dengan menggunakan perangkat lunak tersebut telah efektif dijalankan dalam hal membantu pelaksanaan penilaian kinerja berdasarkan SKP dan PKP.

Secara teoritis memang inovasi yang telah dilaksanakan di BNN Kab. Ciamis telah efektif dilakukan, namun dalam praktiknya, khususnya dalam pencapaian sasaran masih terdapat masalah, yaitu dalam hal pencapaian sasaran

di kantor BNN Kabupaten Ciamis belum 100% efektif, karena hal tersebut masih terganjal kepada individu-individu yang kedisiplinannya masih kurang, maka dari hal itu dapat mengancam perjalanan untuk mencapai tujuan lembaga, sehingga dari ukuran ideal masih belum sepenuhnya efektif.

Namun secara garis besar, BNN Kabupaten Ciamis sudah memenuhi kriteria ideal dari pengukuran efektifitas yang dikemukakan oleh J.P Campbell. Penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) merupakan inovasi yang telah di bentuk oleh pemerintah pusat untuk dapat memperbaiki sistem penilaian kinerja yang telah dibentuk sebelumnya, yaitu DP3, dari keseluruhan syarat sebagai sesuatu hal yang dapat disebut sebagai inovasi, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) telah dapat dikatakan sebagai inovasi, karena Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) telah memenuhi syarat sebagai inovasi, sebagaimana dikemukakan oleh Everett Rogers bahwa inovasi memiliki 5 unsur yang harus dipenuhi agar sesuatu tersebut dapat dikatakan sebagai inovasi.

Inovasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat tersebut telah dijalankan dengan baik dan seharusnya. Di Kantor BNN Kab Ciamis, dan juga dalam pelaksanaannya BNN Kabupaten Ciamis menerapkan inovasi dengan penggunaan software dalam pengisian nilai nilai SKP sehingga hal tersebut cukup baik Karena, apabila menggunakan software dapat meningkatkan keakuratan penghitungan, dibandingkan dengan menggunakan cara hitung manual, yang terdapat kemungkinan salah hitung bahkan manipulasi.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh BNN Kab Ciamis adalah dengan menggunakan inovasi penilaian kinerja yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, penilaian kinerja pegawai tersebut berdasarkan kepada SKP dan PKP yang dimana merupakan hasil tindak lanjut daripada penilaian menggunakan metode DP3 yang dianggap sudah tidak relevan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan obyektifitas dalam hal penilaian kinerja, yang dimana aspek aspek yang terdapat pada SKP dan PKP dianggap lebih detail dalam mengukur tingkat prestasi kerja seorang pegawai. Penilaian menggunakan SKP dan PKP dinilai lebih baik dibandingkan dengan menggunakan DP3, sehingga hal ini menghasilkan dampak positif untuk lembaga.

5. Saifullah, M. R. (2015). Inovasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Adopsi Inovasi dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi pada UMKM Kampung Sepatu di Tambak Osowilangon, Kecamatan Benowo, Kota Surabaya.

Berdasarkan temuan dilapangan yang dilakukan oleh peneliti bahwa belum optimalnya penerapan teknologi informasi pada UMKM kampung sepatu di Tambka Osowilangon, Kecamatan Benowo, Kota Surabaya. Hal tersebut terjadi karena dalam penggunaan teknologi untuk mendukung kegiatan usaha sebelumnya belum ada pengalaman, serta rendahnya pendidikan, keahlian, usia, biaya produksi, pengoperasian dan pangaadan serta kemampuan (*skill*).

## **F. Kerangka Dasar Teoritik**

### **1. Inovasi**

#### **a. Pengertian dan Definisi Inovasi**

Inovasi memiliki berbagai arti yang sangat luas. Inovasi adalah suatu cara yang bertujuan untuk terus dapat mengembangkan dan membangun organisasi melalui aplikasi baru yang dapat dicapai dalam berbagai bentuk pelayanan-pelayanan dan produk. Inovasi terkadang diartikan oleh para ahli secara berbeda-beda. Menurut Suryani inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi seringkali digunakan oleh masyarakat untuk merujuk pada suatu perubahan yang dirasakan sebagai hal baru (Kurniawan, 2017).

Inovasi adalah sebuah kegiatan yang dalam penerapannya menampilkan ide-ide baru di dalam suatu hal atau pengorganisasian, hal tersebut pada awalnya blum ada atau belum pernah diaplikasikan, terkadang inovasi disebut juga sebagai terobosan. Inovasi dikatakan terobosan apabila inovasi adalah suatu jalan dalam menampilkan sebuah kebijakan yang berbeda dari sebelumnya. Menurut Rosenfeld (dalam Kurniawan, 2017:10) inovasi merupakan perubahan pengetahuan kepada produk, proses atau jasa baru serta tindakan menggunakan sesuatu yang masih baru. Sedangkan menurut Mitra inovasi adalah pemanfaatan gagasan baru yang berhasil atau dapat dikatan sebagai aktivasi keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan teknologis dalam menciptakan proses, jasa, dan produk baru. Menurut West dan Far (dalam Kurniawan, 2017:10) inovasi adalah proses mengenalkan dan

menerapkan secara sengaja proses, produk, prosedur dan gagasan yang baru bagi bidang yang menggunakannya, yang didesain dengan tujuan memberikan manfaat bagi kelompok, individu, masyarakat maupun organisasi.

Konsep inovasi berhubungan dengan perkembangan karakteristik lingkungan sehingga perlu adanya praktek, ide atau pemikiran dan obyek yang dirasa baru oleh individu atau organisasi. Inovasi bisa diamati sebagai suatu metode kritis dalam rangka meningkatkan legitimasi kepada masyarakat dan meningkatkan kinerja pemerintah. Inovasi yang dilakukan pemerintah untuk sebuah pemerintahan yang efektif tidak lain bertujuan untuk tetap menjaga perubahan aspirasi masyarakat yang berjalan pesat serta dapat menanggapi keperluan perubahan pada masyarakat modern. Inovasi tidak hanya sekedar ide saja namun inovasi merupakan ide-ide baru yang kreatif dan dapat diterapkan, inovasi tidak sama dengan penemuan karena inovasi dapat diartikan dan diterapkan pada berbagai tingkatan pada organisasi yang mengikutsertakan jaringan organisasi (Kurniawan, 2017).

Fokus dari inovasi tidak hanya pada perubahan nyata pada produksi tertentu namun juga pada metode-metode dimana suatu aktivitas produktif tersebut dibiayai, apa yang akan diproduksi diputuskan berdasarkan proses yang digunakan serta dalam konteks sosial untuk mengevaluasi kinerja dari sistem produksi menggunakan standar normatif (Juhari, 2016). Dalam menyelesaikan masalah inovasi dapat dimaknai sebagai penggunaan cara yang tidak biasa dan cara kreatif, misalnya memperkenalkan cara-cara pelayanan baru dalam pelayanan, mengubah visi-misi, membuat organisasi baru serta sebagai bentuk terobosan baru terhadap

kebutuhan penyelesaian permasalahan dan pelayanan maka perlu dikembangkan proses-proses yang baru.

Menurut Schumpeter (dalam Kurniawan, 2017:12) inovasi memiliki arti sebagai usaha untuk mengkreasikan dan menerapkan sesuatu menjadi satu perpaduan sehingga dengan adanya inovasi seseorang dapat menambahkan nilai dari pelayanan, produk, proses kerja, serta kebijakan tidak hanya bagi lembaga pendidikan tetapi juga stakeholder dan masyarakat. Kata inovasi berasal dari kata latin, “innovation” yang berarti pembaruan dan perubahan. Kata kerja inovasi adalah “innova” yang berarti memperbaiki dan mengubah. Inovasi juga dapat diartikan sebagai “proses” dan “hasil” pemanfaatan dan pengembangan atau aktivasi pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan dalam rangka menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa), sistem yang baru, proses yang dapat memberikan nilai yang bermakna atau signifikan (Kurniawan, 2017).

Inovasi merupakan proses menciptakan cara-cara baru, metode, dan ide-ide baru dengan kreasi, yang harus tetap berjalan dalam mengembangkan fungsi pelayanan pemenuhan kebutuhan masyarakat demi keberlangsungan organisasi birokrasi. Inovasi seperti hembusan nafas yang terus mengalir dan menciptakan ide-ide kreatif. Ide-ide kreatif tersebut terbentuk secara disebar dan dikembangkan dalam mewujudkan kehidupan masyarakat yang penuh hasrat, harkat dan martabat demi terpenuhinya kebutuhan publik. Inovasi adalah proses menciptakan kreasi baru, perpaduan dari cara-cara yang sudah ada, metode baru, sehingga terbentuk sesuatu yang baru. Misalnya: penemuan jasa atau ide yang baru dalam proses yang baru, pemenuhan produk baru, dan lain-lain (Marom., 2015).

Menurut Sedarmayanti (2010:231) menjelaskan inovasi mencakup proses menciptakan sesuatu yang belum ada sebelumnya atau saat ini yang bisa berupa penciptaan yang kecil atau sesuatu yang fantastis. Suatu inovasi dapat dikatakan sukses apabila mempunyai 5 karakteristik sebagai berikut: Hal yang baru di pasar, sesuai dengan kemajuan teknologi yang sudah diteliti dan diuji, dapat menghemat anggaran pengguna inovasi, dapat mencukupi kebutuhan pasar, mendukung praktek yang ada.

“Menurut Fontana dalam (Ihsanuddin, 2009:10) merangkum inovasi dalam 12 macam definisi sebagai berikut:

1. Menciptakan sesuatu yang baru, disini maksudnya mengarah pada inovasi pergeseran paradigma dalam teknologi, ilmu, pengetahuan, struktur pasar, kapabilitas dan keterampilan.
2. Hanya menghasilkan ide-ide yang baru: mengarah pada keterampilan dalam hal menemukan hubungan-hubungan baru, sesuatu subyek dapat dilihat dengan perspektif yang baru dan perpaduan-perpaduan yang baru dibentuk dari konsep-konsep yang lama.
3. Menghasilkan metode, ide dan alat yang baru: mengarah pada aktivitas menghasilkan produk baru atau proses yang baru yang meliputi kreasi dan profesi yang dibutuhkan untuk merubah konsep atau ide menjadi wujud akhir.
4. Sesuatu yang sudah ada diperbaiki: mengarah pada perbaikan sistem pada barang dan jasa produksi besar-besaran atau produksi yang menguntungkan.

5. Penyebaran ide-ide baru: mengarah pada penyebaran dan penggunaan penerapan-penerapan ide-ide baru di dunia.
6. Menerapkan hal yang baru yang telah diterapkan di tempat lain: mengarah pada penerapan hal yang baru yang secara signifikan diperbarui. Hal ini dilakukan secara langsung untuk keperluan organisasi maupun secara tidak langsung untuk keperluan konsumen dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah.
7. Sesuatu yang dilakukan dengan cara yang baru: Tugas yang dilakukan secara revolusioner dengan cara yang berbeda.
8. Mengikuti pasar: Merujuk pada inovasi berbasis kebutuhan pasar.
9. Melakukan perubahan: Melakukan perubahan-perubahan yang memungkinkan terjadinya penyempurnaan yang dilakukan secara terus menerus.
10. Mengambil sumberdaya manusia yang inovatif: mengambil atau melakukan rekrutmen serta tetap mempertahankan konsep kepemimpinan dan manajemen kemampuan pada sumberdaya manusia dalam rangka menuntun pelaksanaan inovasi.
11. Memandang sesuatu dari sudut pandang yang berbeda: sesuatu masalah dipandang dari sudut pandang yang berbeda.
12. Inovasi adalah suatu kesuksesan ekonomi karena diperkenalkannya konsep baru atau perpaduan dari konsep-konsep yang sudah ada dalam rangka mengubah masukan menjadi keluaran yang menghasilkan perubahan yang

besar yang berkaitan dengan harga yang ditawarkan pada konsumen dengan nilai guna.

#### **b. Jenis-Jenis Inovasi**

Inovasi adalah suatu perubahan yang baru yang menuju kearah kebaikan, sesuatu yang berbeda dari sebelumnya tau belum pernah ada sebelumnya, direncanakan secara matang atau tidak terjadi secara kebetulan. Sehingga, menurut Machfoedz (dalam Herlina, 2016:17) membagi inovasi menjadi 4 jenis, anatar lain sebagai berikut:

1. *Invention* (Penemuan) adalah suatu kreasi produk, jasa, atau proses yang baru dan belum pernah dilakukan sebelumnya. Konsep ini biasa disebut revolusioner.
2. *Extetion* (Pengembangan) adalah proses mengembangkan suatu jasa, produk atau proses yang sudah ada. Konsep ini dapat diartikan mengaplikasikan ide yang sudah ada secara berbeda.
3. *Duplication* (Duplikasi) adalah proses meniru suatau produk atau jasa yang sudah ada. Namun duplikasi tidak saja hanya meniru semata tetapi menambah sentuhan kreatifitas dalam rangka memperbaiki konsep dengan tujuan agar dapat memenangkan persaingan.
4. *Synthesis* (Sintesis) adalah kombinasi antara konsep dan faktor-faktor yang sudah ada menjadi perumusan yang baru. Proses ini mencakup beberapa ide atau produk yang lebih dulu ditemukan yang kemudian dibentuk sehingga menjadi produk yang bisa diterapkan dengan cara baru.

### **c. Ciri Inovasi**

Inovasi adalah sesuatu yang diperbaiki menjadi lebih baik atau yang biasa disebut dengan terobosan. Inovasi harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut ini (Fadillah, 2017):

1. Mempunyai karakteristik khusus, artinya inovasi mempunyai karakteristik khusus dalam artian ide, tatanan, program, sistem, dan kemungkinan hasil yang ingin diperoleh.
2. Mempunyai unsur kebaruan, artinya suatu inovasi harus memiliki ciri khas sebagai suatu karya yang mempunyai kadar belum pernah ada atau kebaruan dan orisinalitas.
3. Program inovasi dilakukan melalui program yang sudah terstruktur, artinya bahwa suatu inovasi dilaksanakan melalui proses yang matang tidak terburu-buru dengan program yang jelas dan terencana.
4. Inovasi yang diimplementasikan mempunyai tujuan yang jelas, program inovasi yang dilaksanakan harus mempunyai tujuan yang jelas untuk diraih, termasuk di dalamnya terdapat arah dan strategi yang tepat yang digunakan untuk meraih tujuan tersebut.

### **d. Manfaat dan Faktor-Faktor Penunjang Inovasi**

Menurut Everett M. Rogers (dalam Allifiana, 2013:23), inovasi tidak selalu berkaitan dengan pengetahuan yang baru atau cara baru, tetapi juga berkaitan dengan nilai-nilai hal ini karena suatu inovasi harus mampu memberikan hasil yang lebih baik dari sebelumnya sehingga selain mengikutsertakan ilmu pengetahuan dan

teknologi yang baru inovasi juga mengikutsertakan perubahan sosial seta cara pandang. Inovasi dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Inovasi dapat membantu dalam proses pemenuhan kebutuhan hidup manusia dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia melalui penemuan-penemuan baru.
2. Meningkatkan suatu perusahaan dalam meningkatnya penjualan produknya dan keuntungan yang akan diperolehnya.
3. Inovasi dapat dijadikan sebagai suatu penyaluran kreativitas kedalam tempat yang menciptakan sesuatu hal yang baru dalam rangka meningkatkan kemampuan.
4. Inovasi dapat membuat keanekaragam produk beserta jenisnya.

Menurut Everett M. Ronger (dalam Allifiana, 2013:23), inovasi dapat pula didukung oleh beberapa faktor pendukung seperti:

1. Terdapat kemauan untuk mengubah diri, dari yang semula tidak bisa menjadi bisa dan dari yang semula tidak tahu menjadi tahu.
2. Terdapat keleluasan untuk berkreasi.
3. Terdapat mentor yang berkompeten dan kreatif.
4. Sarana dan prasarana yang tersedia
5. Kondisi lingkungan yang harmonis serta mendukung dari lingkungan keluarga, lingkungan sekitar, pergaulan maupun sekolah.

### **e. Indikator Inovasi**

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (dalam Kurniawan, 2017:16) terdapat 3 rangkaian variabel yang mendorong inovasi yaitu: budaya, struktur, dan praktik sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Penelitian terhadap dampak variabel struktur pada inovasi:

1. Pondasi utama bagi inovasi yang diberikan oleh ketersediaan sumberdaya yang kaya.
2. Penghambat-penghambat pada inovasi dapat dihancurkan dengan adanya komunikasi yang sering antara satu unit dengan unit yang lain.
3. Organisasi yang inovatif, berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal terhadap kegiatan kreatif.
4. Ketika pada suatu organisasi secara spesifik mendukung kreatifitas, maka pada saat itu kinerja kreatif seseorang karyawan semakin diperkaya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah proses pembaruan dan perubahan dalam rangka menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya atau memperbaiki sesuatu yang sudah ada dengan mengembangkan ide-ide untuk mengkreasikan dan menerapkan sesuatu menjadi satu perpaduan yang dapat memberikan nilai yang bermakna.

## **2. Efektivitas**

### **a. Pengertian dan Definisi Efektivitas**

“Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektifitas biasanya berhubungan dengan hasil yang

diinginkan dengan hasil yang dicapai sesungguhnya. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Gedeian dkk (dalam Rilanda, 2012:12) bahwa untuk mendefinisikan efektivitas dilihat dari pencapaian tujuan yang ada pada organisasi, semakin besar pencapaian tujuan tersebut maka semakin besar pula pencapaian efektivitasnya.

Menurut William (2003:429) menjelaskan bahwa efektivitas berkaitan dengan bagaimana suatu cara alternatif untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan, atau untuk mencapai suatu tujuan perlu dilaksanakan tindakan yang tepat. Hal tersebut secara dekat berkaitan dengan rasionalitas teknis yang biasanya diukur melalui nilai moneter maupun unit produk atau layanannya.

Menurut H. Emerson dalam Soewarno Handayani S (1994:16) menyatakan bahwa “efektivitas adalah tolak ukur dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditargetkan sebelumnya”. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Hidayat menjelaskan bahwasannya efektivitas adalah suatu ukuran yang dapat menerangkan seberapa jauh target yang dalam hal ini adalah kualitas, kuantitas dan waktu yang sudah tercapai. Dimana dalam hal ini apabila semakin besar presentase target yang sudah dicapai semakin tinggi juga tingkat efektivitasnya.

Menurut Mahmudi (2005:92) efektivitas adalah hubungan antara tujuan dengan output, sehingga apabila semakin besar keterlibatan keluaran (output) terhadap tujuan yang akan dicapai, maka suatu organisasi akan semakin efektif, kegiatan dan program. Efektivitas berfokus pada sesuatu yang dinilai efektif

apabila keluaran (output) yang dihasilkan akan mencapai tujuan yang diharapkan yang disebut dengan *spending wisely* pada program, kegiatan dan hasil (outcome).

Menurut Sejathi (2011) , efektivitas adalah “ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan.” Menurut Soewarno Handayani (dalam Gunawan, 2003:2) mendefinisikan efektivitas adalah pengukuran hal ini diartikan bahwa sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya lebih terperinci. Menurut Ali Muhidin (2009) efektivitas berkaitan terhadap permasalahan bagaimana mencapai hasil atau tujuan, manfaat, komponen yang akan didapat, dan permasalahan seberapa besar tingkat kepuasan konsumen.

#### **b. Pendekatan yang Digunakan dalam Penilaian Efektivitas**

Menurut Tayibnafis (2000:23) menjelaskan berbagai pendekatan evaluasi dalam menilai efektivitas program. Pendekatan-pendekatan tersebut adalah:

1. *Experimental Approach* (pendekatan eksperimental). Pendekatan ini bermula dari penelitian akademik yang biasanya melakukan kontrol eksperimen dengan tujuan agar memperoleh kesimpulan tentang dampak yang bersifat umum.
2. *Goal Oriented Approach* (pendekatan yang berorientasi pada tujuan). Pendekatan ini menggunakan tujuan program sebagai tolak ukur dalam menentukan keberhasilan. Untuk mengembangkan program pendekatan ini sangat praktis dan wajar karena pendekatan ini menjelaskan hubungan antara hasil yang akan dicapai dengan kegiatan khusus serta memberi petunjuk kepada pengembangan program serta.

3. *The Decision Focused Approach* (pendekatan yang berfokus pada keputusan). Untuk mengelola program dalam menjalankan tugasnya pendekatan ini menekankan pada peranan informasi yang sistematis untuk pengelola program. Berdasarkan pandangan tersebut informasi sangat berguna jika dapat membantu dalam membuat keputusan oleh yang dilakukan oleh para pengelola program. Sehingga sesuai dengan kebutuhan akan keputusan, program evaluasi harus direncanakan.
4. *The User Oriented Approach* (pendekatan yang berorientasi pada pemakai). Fokus dari pendekatan ini adalah penekanan pada pemakaian informasi pada masalah pemanfaatan atau penggunaan evaluasi, penggunaan informasi yang memungkinkan adalah tujuan utamanya. Dalam hal ini harus disadari oleh evaluator apasaja yang akan berpengaruh terhadap evaluasi adalah kecenderungan sejumlah elemen, misalnya seperti faktor kondisi, kepekaan, cara-cara pendekatan dengan klien, pre-existing condition (kondisi yang telah ada), pengaruh masyarakat terhadap organisasi, serta situasi dimana evaluasi dilakukan dan dilaporkan. Dalam pendekatan tersebut, penjelasan mengenai tujuan evaluasi dan teknik analisis data memang sangat penting meskipun tidak sepenting cara pemakaian informasi dan usaha pemakainya.
5. *The Responsive Approach* (pendekatan yang responsif). Pendekatan ini lebih ditekankan pada evaluasi yang berarti. Evaluasi yang berarti maksudnya adalah evaluasi yang melibatkan semua orang didalamnya, semua orang disini adalah orang yang berminat dan berkepentingan dengan

program (stakeholder program) karena evaluasi ini adalah evaluasi yang melihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda untuk mencari pengertian. Evaluasi program yang didapat melalui kuisioner, tes dan analisis statistik harus dihindari evaluator agar tidak jawaban yang keluar karena program dapat mempengaruhi seseorang secara berbeda. Dari sini terlihat bahwa tujuan evaluasi adalah agar dapat memahami maksud suatu program dari sudut pandang yang berbeda. Sehingga evaluator harus dapat menjembatani pertanyaan yang berkaitan dengan penguraian kenyataan melalui berbagai sudut pandang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka efektivitas adalah gambaran secara keseluruhan dari siklus input, proses dan output yang mengarah pada program atau kegiatan yang menjelaskan seberapa jauh kualitas, kuantitas dan waktu (tujuan) hasil guna dari suatu organisasi yang sudah dicapai serta ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan dan capaian tujuannya. Dalam hal ini berarti hasil atau tujuan adalah yang dipentingkan dalam pengertian efektivitas.

### **3. Aparatur Sipil Negara (ASN)**

#### **a. Pengertian ASN**

Menurut A.W. Widjaja (dalam Musaddad, 2016:32) menjelaskan bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).”

Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang menyebutkan bahwa:

“1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. 2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 3) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. 4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Pada BAB III Undang-Undang No 5 tahun 2014 menjelaskan mengenai Jenis, Status dan Kedudukan. Aparatur Sipil Negara terdiri dari dua jenis yang dijelaskan dalam pasal 6 yaitu PNS dan PPPK. Sedangkan status ASN dijelaskan pada pasal 7 yang menyebutkan bahwa:

“(1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.”

Aparatur sipil negara mempunyai kedudukan sebagai unsur aparatur negara, seperti yang dijelaskan pada pasal 9 UU No 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa:

“Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.”

Dalam UU No 5 tahun 2014 juga dijelaskan secara detail mengenai Peran Pegawai ASN, seperti yang dijelaskan dalam pasal 12 bahwa:

“Pegawai ASN berperanberperan sebagai perencana, pelaksana,dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Maksud dari amanat UU ASN tersebut adalah menegaskan bahwa ASN adalah sebuah profesi sehingga dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka dibutuhkan adanya nilai dasar, asas, kode etik, kode perilaku serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN seperti yang telah disebutkan dalam UU ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK). Sistem Manajemen Kepegawaian yang meliputi sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan batas usia pensiun. Seperti dijelaskan pada UU ASN bahwa dibentuk lembaga Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang tugasnya mengurus ASN sehingga ASN tidak lagi sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemerintah (<http://makassar.lan.go.id>, diakses pada Sabtu 04 November 2017).

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

#### **b. Sistem Informasi Manajemen ASN**

Menurut Muslimah, sistem informasi berhubungan dengan ASN secara terperinci harus diinformasikan dan dilakukan dengan jelas dengan batasan yang tegas. Untuk mengetahui secara jelas mengenai pegawai ASN yang ada di pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah, informasi ASN ini digunakan sebagai tinjauan pemerintah. Hal tersebut sudah dijelaskan dalam UU ASN bahwa:

“Sistem Informasi ASN merupakan rangkain informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi”

(<https://asn CPNS.com> diakses pada Selasa 31 Oktober 2017).

Sistem Informasi ASN adalah aturan yang berkaitan dengan manajemen ASN. Untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, mempunyai nilai-nilai dasar, etika profesi, bersih dari praktik KKN dan bebas dari intervensi politik, manajemen ASN adalah pengelolannya. Efektivitas, efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan pada manajemen ASN dapat terjamin dengan adanya sistem informasi ASN tersebut. Bagi pemerintah pusat untuk dapat menganalisis jabatan pada setiap pegawai yang tersebar di instansi pusat maupun daerah keseimbangan antara manajemen ASN dan sistem informasi ASN dapat digunakan dapat dijadikan sebagai pedomannya. Hal tersebut juga dalam rangka mencapai tujuan dalam manajemen ASN (Diani, 2017).

Pada BAB XII Pasal 27 dalam UU ASN No 5 tahun 2014 menjelaskan tentang Sistem Informasi ASN dimana terdapat beberapa poin mengenai hal tersebut. Dengan menggunakan teknologi yang canggih, sistem informasi ASN terjaga keamanannya. Sistem informasi ASN mempermudah pemerintah untuk dapat mengakses data ASN tanpa harus meminta data dan dokumen kepada instansi di pusat maupun daerah. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 127 ayat 4 berbunyi bahwa:

“Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya”.

Dalam pasal 128, setiap perundangan yang ada dalam pasal 127 semakin diperjelas. Dalam pasal 127 tersebut menjelaskan tentang informasi dan data pegawai ASN. Dalam pasal 128 dijelaskan bahwa disetiap instansi pemerintah yang mendukung keakuratan data pegawai ASN adalah dokumen-dokumen tertentu. Dokumen yang dimaksud adalah seperti surat kompetensi, data riwayat hidup, riwayat pendidikan dan pelatihan, daftar riwayat hidup dan surat penting lainnya.

Apabila tidak didukung dengan adanya sistem informasi yang handal untuk seluruh tingkat manajemen di lingkungan organisasi, maka kebutuhan akan informasi yang cepat, tepat dan akurat serta handal informasi tersebut tidak dapat dipenuhi seperti yang seharusnya. Selain itu pertukaran informasi lintas sektoral dari satu instansi ke instansi yang lain akan terhambat apalagi dengan adanya peningkatan beban kerja dan kegiatan sehingga sangat membutuhkan sistem informasi manajemen (SIM) yang handal.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

#### **4. Sistem Informasi Manajemen**

Menurut Stoner dan Wankel (1996) menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu metode formal yang digunakan dalam manajemen untuk menyediakan informasi yang cepat dan akurat hal ini karena dibutuhkan untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan sehingga dapat dilaksanakan

secara efektif dalam fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian dan operasional organisasi.

Menurut Moekijat (2005) sistem informasi manajemen merupakan jaringan prosedur pengolahan data dalam suatu organisasi yang didesain dan dikembangkan dengan tujuan dapat memberikan data dan informasi, baik data yang bersifat intern maupun ekstren kepada manajer atau pimpinan kapan saja ketika diperlukan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Widjayanto (2001:21), “sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang bersifat menyeluruh, bertujuan untuk menyajikan informasi yang jauh lebih luas daripada informasi akuntansi yang bersifat historis.”

#### **a. Faktor-faktor penunjang pemanfaatan inovasi SIMPEG**

Menurut Parker dalam (Kumorotomo dan Margono, 2009:16), Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis komputer adalah “suatu sistem informasi manajemen yang menempatkan perkakas pengolah data komputer dalam kedudukan yang penting, dan secara garis besar Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer mengandung unsur-unsur sebagai berikut:”

##### **1. Manusia**

Harus memperhatikan unsur manusia untuk setiap Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang berbasis, agar sistem yang diciptakan tersebut bermanfaat. Perlu diingat bahwa manusia adalah faktor penentu keberhasilan dari Sistem

Informasi Manajemen (SIM) karena informasi yang dihasilkan oleh SIM yang nantinya akan digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia.

## 2. Perangkat Keras (Hardware)

Perangkat keras (hardware) mengarah pada peralatan seperti mesin, karena perangkat keras terdiri dari komputer beserta semua perangkat pendukungnya. Perangkat pendukung tersebut adalah peralatan keluaran, peralatan penyimpanan dan peralatan komunikasi.

## 3. Perangkat Lunak (Software)

Perangkat lunak mengarah kepada program-program komputer beserta petunjuk-petunjuk pendukungnya. Yang disebut program komputer adalah intruksi-intruksi yang dapat dibaca oleh mesin yang memerintahkan bagian-bagian dari perangkat keras Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer untuk berfungsi sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat dari data yang tersedia. Program komputer biasanya disimpan di dalam medium input/output, misalnya disket, pita atau compact disk, untuk selanjutnya dipakai komputer dalam fungsi pengolahannya.

## 4. Data

Data adalah fakta-fakta yang akan dibuat menjadi informasi yang bermanfaat. Data inilah yang nantinya akan dipilih, dimodifikasi atau diperbarui oleh program-program komputer agar dapat menjadi informasi tersebut.

## 5. Prosedur

Prosedur adalah peraturan-peraturan yang menentukan operasi sistem komputer. Misalnya saja peraturan bahwa setiap permintaan belanja barang disuatu instansi harus tercatat di dalam basis data komputer atau peraturan bahwa setiap akses operator komputer kepada pengolah induknya harus dilaporkan waktu dan otoritasnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa SIM adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan mengolah data, serta menyediakan informasi yang akurat yang nantinya informasi ini diserahkan kepada pihak yang bersangkutan yang akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan dan melaksanakan tugasnya.

### **5. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)**

Menurut Henry Simamora dalam (Sari, 2011) “SIMPEG adalah prosedur simpatik untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktifitas-aktifitas personalia, karakteristik-karakteristik unit organisasi.”

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No 17 tahun 2000. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa:

“Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Komponen yang berhubungan dengan SIMPEG yaitu Database adalah himpunan data seluruh

Pegawai Negeri yang bermanfaat bagi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Formulir Isian Pegawai adalah formulir yang berisikan kumpulan data pegawai di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.”

Pembangunan dan pengembangan SIMPEG dijelaskan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri No 17 tahun 2000 pasal 2, ayat 1 dan 2. Disebutkan dalam UU tersebut bahwa:

“Pembangunan dan pengembangan SIMPEG meliputi perangkat keras, perangkat lunak, sumber daya manusia, pengembangan dan peremajaan database dan jaringan komputer. Pembangunan dan Pengembangan SIMPEG dilakukan pada tingkat lembaga pemerintah” :

- a. Departemen Dalam Negeri, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan dikoordinasikan dengan Pusat Pengolahan data dan Sistem Informasi;
- b. Propinsi, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi dan dikoordinasikan dengan Kantor pengolahan Data Elektronik (KPDE) Propinsi;
- c. Kabupaten/Kota, dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota dan dikoordinasikan dengan Kantor pengolahan Data Elektronik (KPDE) Kabupaten/Kota;

Selanjutnya pada Keputusan Menteri Dalam Negeri No 17 tahun 2000 pasal 3

dijelaskan tentang Kedudukan dan pengelolaan SIMPEG, disebutkan bahwa:

“SIMPEG Departemen Dalam Negeri berkedudukan di Departemen dalam Negeri, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri. SIMPEG Propinsi berkedudukan di Propinsi, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi. SIMPEG Kabupaten/Kota berkedudukan di Kabupaten/Kota, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota. Interaksi SIMPEG dapat berlangsung diantara Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota berdasarkan kebutuhan”.

Koordinasi pelaksanaan SIMPEG dijelaskan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 bab 4 dijelaskan bahwa:

“Menteri Dalam Negeri merumuskan kebijakan umum, melaksanakan koordinasi dan fasilitasi operasionalisasi SIMPEG berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Gubernur/Bupati/Walikota melaksanakan koordinasi dalam hal pembinaan operasional pembangunan dan pengembangan SIMPEG menurut kompetensi berdasarkan Peraturan perundang-undang yang berlaku”.

Menurut Raymond (dalam Sari, 2011) menjelaskan bahwa adanya sumber daya yang memadai dan mendukung menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan SIMPEG. Menurut Obiern (dalam Sari, 2011) mengatakan bahwa sumberdaya dalam SIM terdiri dari:

1. *People resource*, manusia sebagai sumberdaya daya yang paling penting dalam setiap sistem informasi karena manusia disini sebagai user dan spesialis dalam sistem informasi.
2. *Hardware resource*, konsep ini lebih ke secara fisik dan materi karena hardware adalah alat yang digunakan dalam proses informasi. Namun hardware tidak hanya berkaitan dengan alat atau mesin saja tetapi meliputi semua bentuk media yang digunakan untuk menyimpan data yang terlihat secara fisik.
3. *Software resource*, adalah keseluruhan sistem yang diperintahkan dari proses pengolahan informasi. Sumberdaya ini bukan hanya keseluruhan sistem yang diperintahkan dari proses pengolahan informasi yang dijalankan dan program yang mengoperasikan *hardware* pada komputer namun meliputi semua perintah dalam proses pengolahan informasi yang sangat diperlukan oleh user. Hal ini dinamakan prosedur.
4. *Data resource*, di dalam sistem informasi biasanya data terdiri dari *data base* dan *knowledge data base*. *Data base* tugasnya melakukan proses

sedangkan *knowledge data base* menyimpan pengetahuan dalam berbagai bentuk.

5. *Network resource*, didalam konsep *network resource* terdiri dari komunikasi media dan *network support*.

Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dilaksanakan dengan tujuan (Sari, 2011):

1. Menciptakan aplikasi komputer yang disebut dengan SIMPEG. SIMPEG dipergunakan untuk mengolah data kepegawaian secara keseluruhan membantu proses pelayanan administrasi kepegawaian menjadi lebih mudah, cepat dan akurat.
2. Dengan membangun SIMPEG yang terintegrasi, tertib dan teratur di setiap SKPD dapat meningkatkan akurasi data pegawai yang dapat digunakan dalam pelayanan dan pengelolaan administrasi serta dalam perumusan kebijakan pegawai.
3. Untuk mengelola pegawai agar diperoleh kinerja yang efektif dan efisien, SIMPEG dapat digunakan sebagai bagian alat bantu sehingga akan berpengaruh pada peningkatan pelayanan, dan penempatan pegawai dalam jabatan yang tepat.
4. Membuat dan menyusun sistem prosedur yang dipergunakan dalam rangka mengelola (operasional dan pemeliharaan) SIMPEG yang dikembangkan.
5. Menyiapkan tenaga administrator untuk proses operasional dan pemeliharaan SIMPEG yang dikembangkan.

### **a. Fungsi SIMPEG**

Fungsi dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) tersebut meliputi (Sari, 2011):

1. Penyedia informasi, SIMPEG dapat menyediakan informasi kepegawaian secara tepat, cepat, akurat, dengan berbagai ragam tergantung kebutuhan pada organisasi maupun masyarakat.
2. Pendukung proses, SIMPEG mampu memberikan fasilitas bagi organisasi untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dan apabila terjadi perubahan data pegawai akibat adanya kegiatan tertentu maka secara otomatis SIMPEG akan mengupgrade data tersebut. Contohnya ketika terjadi kenaikan pangkat, gaji, kenaikan jabatan dan lain-lain.

### **b. Maksud dan Tujuan SIMPEG**

Maksud dari pembangunan SIMPEG adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan sistem pengumpulan dan pengolahan data kepegawain dengan cara pengolahan tersebar (distributed data processing) yang bersifat standard dan serempak.
2. Membentuk data base kepegawain yang berguna bagi proyeksi perencanaan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara serta dapat mewisdomahi kebutuhan.

## Tujuan

Dengan penerapan SIMPEG bertujuan untuk terciptanya data base kepegawaian yang dapat mawadahi, mengolah, menyimpan, serta mendistribusikan data pegawai dari pegawai yang ada di tingkat Kabupaten atau Kota, Provinsi dan Departemen dalam Negeri.

Menurut Buchari dalam (Sari, 2011) SIMPEG setidaknya memuat pokok-pokok, sebagai berikut:

1. Hal apa saja yang berhubungan dengan pegawai, sesuai jabatannya masing-masing yang dicatat dan didaftar.
2. Semua aktor dalam organisasi yang terlibat dalam pembuatan catatan dan daftar potensi sumber daya pegawai, serta yang bertanggung jawab atas keseluruhan SIMPEG.
3. Dimana data dan daftar tersebut dibuat yang kemudian dikirim kemana saja. Data tersebut apakah nantinya akan disimpan secara terpusat atau berada di lingkungan organisasi berbeda tetapi dapat diketahui secara keseluruhan dimana tempat disimpannya data tersebut.
4. Kapan daftar tersebut harus disiapkan dan disampaikan kepada siapa, apabila data tersebut hendak digunakan.
5. Bagaimana proses dalam SIMPEG yang dimulai dari pencatatan, pendaftaran, penyimpanan, pengiriman dan pemanfaatan data dan daftar yang harus dilakukan oleh sumberdaya manusia yang terlibat.

6. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan agar terbentuknya sistem ini dengan baik.

“Menurut Raden Kodarisman<sup>1</sup> dan Eko Nugroho (2013:27) manfaat inovasi penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. sistem informasi sangat mempermudah proses yang berhubungan dengan kepegawaian
2. sistem informasi membantu menjadi lebih efektif dan efisien
3. sistem informasi dapat menurunkan tingkat kesalahan
4. sistem informasi meningkatkan komunikasi antar SKPD
5. sistem informasi menjadikan kinerja organisasi menjadi lebih baik
6. sistem informasi meningkatkan komunikasi antar seluruh SKPD
7. sistem informasi dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi persaingan yang ada saat ini
8. sistem informasi dapat mendukung visi dan misi dari organisasi”

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa SIMPEG adalah suatu sistem yang dikembangkan oleh pemerintah untuk mendukung sistem manajemen aparatur sipil negara yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia di aparatur pemerintahan, menyediakan informasi aparatur sipil negara yang akurat untuk kebutuhan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai terutama dalam pembuatan laporan dan mewujudkan data pegawai yang mutakhir dan terintegrasi.

## **6. Sistem Aplikasi Pelayanan Terpadu Aparatur Sipil Negara**

SAPA ASN adalah singkatan dari Sistem Aplikasi Pelayanan Aparatur Sipil Negara. Nama SAPA ASN dipilih berdasarkan atas hasil sayembara yang diadakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul. Di dalam aplikasi ini terdapat berbagai menu layanan informasi kepegawaian seperti menu pensiun, rekrutmen center, pendidikan dan pelatihan, data ASN yang hanya dapat diakses oleh aparatur sipil negara dan kenaikan pangkat.

Manfaat Sistem Aplikasi ASN tersebut adalah dapat menangani segala proses administrasi (pencatatan, pengolahan dan pelaporan) data kepegawaian yang terpadu. Tujuan khusus dari SAPA ASN (bagi internal BKPP Kabupaten Bantul) adalah sebagai mesin pengelolaan data kepegawaian yang memiliki fungsi timbal balik (interrelationship) dalam proses pengelolaan datanya, sehingga mampu menyajikan potret kondisi kepegawaian secara mudah, cepat, tepat, akurat, relevan, hemat waktu, hemat tenaga dan hemat biaya. Sedangkan tujuan umum SAPA ASN adalah meningkatkan efektifitas, kenyamanan serta aksesibilitas yang lebih baik dalam rangka melaksanakan pelayanan kepegawaian kepada seluruh ASN yang ada di Kabupaten Bantul.

## **G. Definisi Konseptual**

Menurut Singarimbun (1992:34) yang dimaksud dengan definisi konseptual adalah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara tepat suatu fenomena yang akan diteliti. Definisi konseptual ini juga digunakan untuk menggambarkan secara abstrak tentang kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial. Adapun definisi konseptual dari penelitian ini adalah :

### **1. Inovasi**

Inovasi adalah proses pembaruan dan perubahan dalam rangka menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya atau memperbaiki sesuatu yang sudah ada dengan mengembangkan ide-ide untuk mengkreasikan dan menerapkan sesuatu menjadi satu perpaduan yang dapat memberikan nilai yang bermakna.

### **2. Efektivitas**

Efektivitas adalah gambaran secara keseluruhan dari siklus input, proses dan output yang mengarah pada program atau kegiatan yang menjelaskan seberapa jauh kualitas, kuantitas dan waktu (tujuan) hasil guna dari suatu organisasi yang sudah dicapai serta ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan dan capaian tujuannya.

### **3. ASN**

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

#### 4. Sistem Informasi Manajemen

SIM adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan mengolah data, serta menyediakan informasi yang akurat yang nantinya informasi ini diserahkan kepada pihak yang bersangkutan yang akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan dan melaksanakan tugasnya.

#### 5. SIMPEG

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu sistem yang dikembangkan oleh pemerintah untuk mendukung sistem manajemen aparatur sipil negara yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia di aparatur pemerintahan, menyediakan informasi aparatur sipil negara yang akurat untuk kebutuhan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai terutama dalam pembuatan laporan dan mewujudkan data pegawai yang mutakhir dan terintegrasi.

### **H. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan unsur yang penting dalam suatu tahap penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variable atau semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana suatu variable dapat diukur.

#### 1. Manfaat Inovasi

Indikator manfaat inovasi penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Permudahan Proses Kepegawaian
2. Efektif Dan Efisien

3. Penurunan Tingkat Kesalahan
4. Peningkatan Komunikasi
5. Peningkatan Kinerja Organisasi
6. Pendukung Visi Dan Misi Organisasi

## 2. SIM

Indikator SIM Adalah Sebagai Berikut:

1. Manusia
2. Perangkat Keras
3. Perangkat Lunak
4. Data
5. Prosedur

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2008:186) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, perilaku, motivasi, tindakan, dll. Secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang melibatkan peneliti untuk turun langsung ke lapangan dan berinteraksi untuk mendapatkan data langsung dari obyek-obyek penelitian dan menafsirkannya dengan data deskriptif. Penelitian mengenai inovasi SAPA ASN untuk meningkatkan efektivitas kepegawaian ini menggunakan deskriptif kualitatif karena bertujuan mengangkat fakta, keadaan dan fenomena yang ada. Sehingga dalam hal ini peneliti dapat memahami situasi sosial secara lebih mendalam maka dalam menggunakan jenis penelitian kualitatif ini dapat tergal informasi mendalam tentang inovasi penerapan” Sistem Aplikasi ASN untuk meningkatkan efektifitas kepegawaian di Kabupaten Bantul”.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang digunakan saat melakukan penelitian. Dalam penelitian jenis kualitatif, menetapkan lokasi penelitian sangat penting untuk dilakukan karena apabila tempat untuk melakukan penelitian sudah ditentukan hal tersebut membuat penelitian lebih mudah untuk dilakukan oleh penulis. Dalam memperoleh data primer dalam penelitian yang berjudul “ Inovasi SAPA ASN untuk Meningkatkan Efektivitas Kepegawaian Di Kabupaten Bantul“ lokasi penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang beralamat di JL. Rudolf Wolter Monginsidi, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711, Indonesia.

## **3. Unit Analisa**

Menurut Hamidi (2005: 75-76) menjelaskan bahwa unit analisis data merupakan sesuatu yang akan diteliti yang dapat berupa kelompok, benda, latar belakang kejadian sosial yang penting misalnya kegiatan individu atau kelompok yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian. Unit analisis data merupakan suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok/organisasi, benda sesuai dengan fokus permasalahannya. Unit analisis data yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini berupa organisasi. Dari cara mengungkap unit analisis data, yang diperoleh dari unit analisis data adalah penulis mendapatkan hal yang diinginkan dalam penelitian seperti subjek, dan lain-lain. Dalam mengumpulkan data, peneliti mencari narasumber yang dapat memberikan sumber atau informasi yang tepat. Unit analisis yang digunakan di penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bantul.

#### **4. Jenis Data**

##### **a. Data primer**

Data primer adalah suatu data yang dapat berupa data dokumen asli yang dikumpulkan dari situasi aktual dimana ketika peristiwa itu terjadi oleh karena itu dinamakan data primer (Moleong, 2008). Sumber data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara bersama narasumber yang ditetapkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang dapat berupa bacaan dan berbagai sumber data lainnya . Data sekunder dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari organisasi ataupun lembaga terkait selain itu juga bisa berupa lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti pemerintah, kementerian, hasil studi, skripsi, tesis dan lain sebagainya (Moleong, 2008). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari dokumen yayasan yang didapat dari internet maupun secara langsung dari buku-buku, jurnal, laporan, dan arsip yang ada kaitannya dengan penelitian.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Agar memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan, maka pada tahap penelitian ini data dapat diperoleh melalui:

### **a. Wawancara**

Menurut Esterberg Sugiyono (2009:317) wawancara adalah “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sedangkan menurut Moleong (2008:186) wawancara adalah percakapan yang mempunyai tujuan tertentu dan percakapan tersebut dilakukan oleh dua belah pihak yaitu narasumber sebagai pemberi sumber dan pewawancara yang memberikan pertanyaan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat. Adapun narasumber dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Nama : Yahya Pandega Putra, SIP.

Jabatan : Kepala Sub Bidang Administrasi Kepegawaian pada Bidang Administrasi dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.

2. Nama : Bakti Kurnianto Nur Prasetyo

Jabatan : Pranata Komputer (Super User SAPA ASN)

Wawancara terlebih dahulu menyusun pertanyaan dalam bentuk pedoman wawancara, pedoman wawancara ini kemudian berfungsi sebagai control pertanyaan yang perlu diajukan kepada responden untuk mendapatkan data yang diperlukan. Selagi masih relevan pengembangan wawancara bisa secara bebas

dilaksanakan pada berlangsungnya wawancara. Namun dengan adanya pedoman wawancara arahnya bisa dikendalikan dan tefokuskan pada persoalan tertentu (Bagong Suyanto, 2010).

#### **b. Observasi**

Menurut Nasution dalam Moleong (2008:186) menyatakan bahwa observasi merupakan dasar dari semua jenis ilmu pengetahuan. Para peneliti hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Sedangkan observasi menurut Sutrisno Hadi dalam Moleong (2008:186) mengatakan bahwa observasi adalah suatu yang tersusun dari berbagai proses psikologis dan biologis serta proses yang beragam. Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja oleh peneliti berdasarkan fakta dan data yang diperoleh dilapangan yang kemudian data tersebut akan diproses sesuai kebutuhan pada penelitian tersebut.

#### **c. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2009:317) dokumen adalah kumpulan catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berbentuk gambar, tulisan atau karya-karya dari seseorang yang bersifat monumental. Dokumen dapat berbentuk tulisan, misalnya jurnal, catatan harian, sejarah kehidupan, sketsa, gambar hidup, arsip, surat kabar dan lain-lain. Dokumen berbentuk gambar misalnya foto, sketsa, lukisan, gambar hidup, dan lain-lain. Sedangkan dokumen yang berbentuk karya misalnya dapat berupa gambar, film, patung, karya seni, dan lain-lain. Dokumentasi dijadikan

sebagai pelengkap dalam penggunaan metode wawancara dan observasi dalam penelitian kualitatif.

## **6. Teknik Analisis Data**

Menurut Moleong (2008:187) Analisis data merupakan proses menjabarkan data secara berurutan dengan membuat pola atau penjelasan berdasarkan data yang sudah dikelompok-kelompokan agar memudahkan menganalisis dan memahami. Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan jenis penelitian deskripsi kualitatif yang dilakukan berdasarkan pemahaman yang dikaitkan kedalam fakta-fakta yang ditemukan dan informasi yang didapatkan dengan memahami masalah yang muncul dimasyarakat. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif yaitu analisis terhadap data yang dinyatakan dalam bentuk uraian-uraian yang disusun secara sistematis dari apa yang didapatkan berdasarkan data dari narasumber ataupun responden secara lisan maupun tertulis (Moleong, 2008).