

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen kepegawaian merupakan proses yang sangat penting untuk mewujudkan kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik. Salah satu bentuk manajemen kepegawaian yang dirasakan banyak manfaat penggunaannya dalam pemerintahan daerah adalah manajemen data pegawai, yang meliputi perencanaan, pengadaan, mutasi, dan pensiun. Manajemen data pegawai membutuhkan dukungan data yang akurat, sehingga perlu diterapkan sistem manajemen data pegawai yang tepat lewat sistem informasi manajemen dengan dukungan teknologi informasi. Penerapan sistem informasi tersebut sangat penting karena penyelenggaraan pemerintahan, khususnya manajemen data pegawai, merupakan persoalan yang cukup kompleks, seperti manajemen pengadaan pegawai, proses riwayat pegawai, dan proses pembuatan laporan pegawai yang akan diserahkan kepada pemangku kepentingan di badan atau organisasi yang bersangkutan. Manajemen pegawai yang dilaksanakan secara manual dengan cara konvensional akan memakan waktu dan tenaga serta tidak efisien karena pengelolaan data pegawai harus melalui input data kembali.

Pentingnya teknologi informasi pernah dikaji dalam berbagai penelitian dan hasilnya telah membuktikan kemampuannya dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintahan daerah dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Irawan & Waskito (2011: 60) menunjukkan bahwa sistem yang komputerisasi mampu meminimalisir terjadinya kesalahan seperti banyak terjadi pada sistem manual.

Secara keseluruhan, sistem manajemen data bisa menjadi lebih optimal, aktual dan akurat akibat penggunaan sistem manajemen data yang terkomputerisasi dengan konsep database. Rancangan sistem informasi ini diharapkan mampu memberikan informasi yang cepat, tepat, akurat, dan efisien mengenai daftar pegawai, daftar tanda jasa, daftar kegiatan atau pelatihan, daftar jabatan, daftar golongan, daftar transaksi serta laporan-laporan berdasarkan periode tertentu sehingga memudahkan manajemen mengambil keputusan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riawan (2016), yang menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi SIMDA secara benar bisa membantu peningkatan kinerja dan kualitas kerja pegawai SKPD ke arah lebih baik serta mempercepat pekerjaan sehingga pekerjaan lebih efektif.

Dalam pemerintahan daerah, sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) diterapkan untuk mengelola data kepegawaian. Berbagai informasi tentang pegawai negeri di lingkungan kepegawaian pemerintahan daerah dapat ditampilkan dari golongan atau jenjang kepangkatan, status pegawai struktural atau pegawai fungsional, jumlah pegawai masing-masing instansi, serta latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai. Informasi ini membantu pemerintah daerah menyusun struktur organisasi dan tata kerjanya agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan dalam memberikan pelayanan publik. Informasi mengenai pegawai tersebut akan memudahkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama Badan Kepegawaian Daerah (BKD), dalam memberikan bimbingan karir kepada semua pegawainya sehingga profesionalisme pegawai dapat terus dikembangkan secara berkelanjutan dari waktu ke waktu.

Namun demikian, dalam praktiknya manajemen informasi ternyata tidak selalu berjalan mulus karena sejak awal birokrasi pemerintahan daerah masih dihindangi ketidaksenangan terhadap efisiensi dan transparansi, sebagaimana diungkapkan oleh Purnomo (2008) bahwa aplikasi teknologi informasi sebagai bagian dari pelaksanaan pemerintahan digital (*electronic government*) pada dasarnya adalah kebijakan atas-bawah (*top down*), bukannya kehendak dari bawah, sehingga pelaksanaannya tidak berjalan dengan baik karena pegawai di jajaran birokrasi tidak menghendaki adanya efisiensi dan transparansi. Jadi, dengan SIMPEG diharapkan proses administrasi manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah bisa menjadi lebih baik dan berdampak pada produktivitas pegawai dalam mendapai tujuan organisasi.

Salah satu penerapan SIMPEG yang terjadi di lingkungan pemerintahan daerah adalah penerapan SIMPEG dalam manajemen data pegawai di BKD Provinsi D.I. Yogyakarta. Dasar hukum penerapan SIMPEG di lingkungan BKD Provinsi D.I. Yogyakarta adalah UU No. 43/1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17/2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Aplikasi SIMPEG di BPD Provinsi D.I. Yogyakarta ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan yang ada di dalamnya, sehingga diperlukan SDM yang berkompeten di bidangnya terkait SIMPEG.

Dalam mencapai efektivitasnya penerapan SIMPEG di lingkungan BKD Provinsi D.I. Yogyakarta perlu didukung oleh pegawai yang mengerti tentang

teknologi informasi, sehingga kualifikasi pegawai atau sumber daya manusia (SDM) yang menangani SIMPEG juga harus memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku agar sesuai dengan posisinya. Meskipun secara konseptual dapat membantu meningkatkan efisiensi manajemen pegawai, tanpa dukungan SDM yang baik, SIMPEG tidak akan memberikan dukungan yang optimal terhadap manajemen pegawai.

Ada beberapa manfaat penting SIMPEG dalam meningkatkan efisiensi manajemen pemerintahan daerah, di antaranya adalah memudahkan pelacakan informasi data pegawai dan mempermudah perencanaan penyebaran pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya. Dalam praktiknya, dampak penerapan SIMPEG dirasakan sangat besar dalam pelaksanaan kegiatan administrasi dan perencanaan PNS. Kegiatan yang memerlukan biaya dan waktu cukup lama bisa diatasi dengan SIMPEG. Pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan BKD Provinsi D.I. Yogyakarta ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi manajemen pegawai, seperti meningkatnya kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan serta kebenaran data informasi pegawai yang dihasilkan. Sistem informasi ini diharapkan bisa membantu para operator SIMPEG agar menjadi lebih optimal mengolah atau mengelola data pegawai yang tersimpan di basis data aplikasi SIMPEG BKD DIY.

Namun demikian, dalam praktiknya, penerapan SIMPEG belum mampu meningkatkan efektivitas penyelenggaraan manajemen pegawai pemerintahan daerah. Pada umumnya, jumlah SDM atau pegawai yang menangani langsung urusan SIMPEG di lingkungan BKD masih belum terpenuhi. Pengembangan

atau peningkatan kualitas pegawai, terutama pegawai yang memangku jabatan fungsional pengoperasian SIMPEG, juga belum optimal. Selain itu, adaptasi dengan perkembangan teknologi informasi di dalam manajemen administrasi kepegawaian berbasis sistem elektronik menggunakan SIMPEG relatif rendah. Mempertimbangkan adanya beberapa masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih jauh mengenai efektivitas manajemen kepegawaian melalui SIMPEG dalam membantu PNS meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan judul: “Efektivitas Manajemen Kepegawaian melalui Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem informasi yang diterapkan di dalam aplikasi SIMPEG dalam konteks manajemen kepegawaian di BKD Provinsi DIY?
2. Bagaimana manajemen data pegawai menggunakan aplikasi SIMPEG di BKD Provinsi DIY?
3. Bagaimana efektivitas manajemen kepegawaian melalui aplikasi SIMPEG dalam pengelolaan data pegawai di BKD Provinsi DIY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Menjelaskan sistem informasi yang diterapkan di dalam aplikasi SIMPEG dalam konteks manajemen kepegawaian di BKD Provinsi DIY.
2. Menganalisis manajemen data pegawai menggunakan aplikasi SIMPEG di BKD Provinsi DIY.
3. Mengevaluasi efektivitas manajemen kepegawaian menggunakan aplikasi SIMPEG dalam pengelolaan data pegawai di BKD Provinsi DIY.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan akademis serta manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam rangka mengembangkan pengetahuan teori-teori ilmu pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan SIMPEG dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya menjadi salah satu referensi penting dalam pengembangan ide mahasiswa jurusan Ilmu Pemerintahan dalam melakukan penelitian dengan tema atau masalah yang serupa.

3. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi BKD Provinsi DIY dalam rangka mengkaji, mengevaluasi, dan membenahi proses aplikasi SIMPEG dalam meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **E. Kerangka Teori**

Kerangka teori penelitian ini dibangun berdasarkan tiga konsep utama, yaitu konsep tentang sistem informasi manajemen, manajemen data pegawai, dan efektivitas manajemen pegawai pemerintahan. Logika teoretik berangkat dari asumsi bahwa aplikasi SIMPEG dapat memudahkan manajemen pegawai, sehingga pemerintahan dapat diselenggarakan secara lebih efektif dan efisien.

### **1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian**

Informasi merupakan hal yang sangat penting dalam pengambilan keputusan mengenai suatu tindakan yang akan diambil. Informasi menurut Davis (1999:28) adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi penerima dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan dalam keputusan sekarang atau keputusan yang akan datang. Oleh karena itu, informasi perlu dikelola secara sistematis, sehingga perlu adanya suatu sistem informasi.

Dalam konteks pemerintahan, Kumorotomo (2004:7) menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang diciptakan untuk melaksanakan pengolahan data yang akan dimanfaatkan oleh suatu

organisasi. Menurut Kumorotomo (2004:9), unsur-unsur yang mewakili suatu sistem informasi secara umum adalah masukan (*input*), pengolahan (*processing*) dan keluaran (*output*). Oetomo (2006:11) menjelaskan bahwa sistem informasi adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk suatu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses data, dan menyimpan data. Jadi, sistem informasi adalah suatu sistem yang di dalamnya terdapat data yang sudah diolah menjadi bentuk lain yang kemudian diproses dan disimpan, dan kemudian menjadi suatu landasan dasar untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan, dalam hal ini di lingkungan pemerintahan daerah.

Sistem informasi kepegawaian di pemerintahan diterapkan dalam kerangka implementasi pemerintahan elektronik (*e-government*). Musanef (1996:21) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyajian data dan informasi yang sangat diperlukan untuk menunjang administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai di sektor pemerintahan. Ruang lingkup SIMPEG adalah sistem yang mampu berkembang luas dan kompleks serta dapat memberikan informasi tentang pegawai, yang diperlukan pimpinan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pegawai melalui sistem pembinaan (Ilham, 2011).

SIMPEG harus dirancang untuk menyediakan informasi mengenai pegawai. Informasi yang dikehendaki umumnya harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Rivai, 2009:1017).



a. Tepat Waktu

Manajer atau departemen kepegawaian harus mempunyai akses untuk memutakhirkan informasi. Jika selama ini masih menggunakan sarana informasi yang relatif sederhana, tugas manajer harus mengejar sarana informasi yang mutakhir.

b. Akurat

Manajer atau departemen kepegawaian harus dapat bergantung pada keakurasian informasi yang disediakan. Segala bentuk informasi yang tidak akurat, perkiraan, dugaan dan taksiran juga akan berdampak buruk terhadap suatu organisasi.

c. Ringkas

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

d. Relevan

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

e. Lengkap

Manajer atau departemen kepegawaian harus bisa mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-potong (Ilham, 2011).

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000, komponen SIMPEG meliputi:

a. Perangkat keras (*hardware*).

SIMPEG meliputi piranti-piranti yang digunakan oleh sistem komputer untuk masukan dan keluaran (*input/output device*), *memory*, modem, pengolahan (*processing*) dan peripheral lain. Perangkat keras merupakan komponen sistem komputer berupa perangkat elektronik yang membangun suatu komputer. Secara garis besar, perangkat keras penyusun komputer menerapkan prinsip yang terdiri atas perangkat input, perangkat output, perangkat penyimpanan, perangkat pemroses.

b. Perangkat lunak (*software*)

SIMPEG meliputi program komputer seperti sistem operasi, bahan pemrograman, dan program-program aplikasi. Perangkat lunak merupakan komponen sistem komputer berupa aplikasi atau program yang tertanam pada perangkat keras dan berfungsi sebagai perantara (*interface*) antara perangkat keras dan perangkat pikiran (*brainware*).

c. SDM

SIMPEG membutuhkan SDM yang terlibat, meliputi operator, *programmer*, analis sistem, dan SDM lain yang terlibat di dalamnya. Pengguna komputer/perangkat pikiran (*brainware*) merupakan elemen kunci dalam sistem komputer agar aplikasi SIMPEG dapat berfungsi

dan bermanfaat. SDM bertanggung jawab menjalankan, mengawasi, dan melakukan manajemen terhadap sistem komputer. Oleh karena itu diperlukan SDM yang mempunyai perangkat pikiran dengan literasi teknologi komunikasi dan informasi baik, dari dilihat aspek teknik, sosial, norma, dan hukum.

d. Basis data (*database*)

SIMPEG terdiri dari sekumpulan file yang saling terkait dan membentuk suatu bangun basis data (*database*). Basis data di dalam SIMPEG minimal terdiri dari satu file yang cukup untuk dimanipulasi oleh komputer sedemikian rupa pada sistem pengolahan informasi.

e. Jaringan Komputer

SIMPEG merupakan jaringan yang menghubungkan antara komputer agar dapat saling berkomunikasi.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa SIMPEG secara umum dipahami sebagai sistem informasi manajemen data kepegawaian yang meliputi perangkat keras, perangkat lunak, piranti jejaring komputer, serta prosedur operasinya dalam konteks pemerintahan daerah. SIMPEG adalah suatu sistem, kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel yang terorganisir, berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu untuk menangani manajemen kepegawaian.

## 2. Manajemen Kepegawaian

Manajemen pegawai pada dasarnya merupakan bagian dari praktik manajemen SDM. Menurut Handoko (2001:4), manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pembangunan SDM untuk mencapai tujuan-tujuan, baik individu maupun organisasi. Definisi ini menekankan fakta bahwa apa yang dikelola utamanya adalah manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas SDM dalam organisasi. Jadi, manajemen SDM merefleksikan pengakuan atas pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai SDM yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan (2007:14) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya untuk mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa SDM berperan sangat penting dan dominan dalam proses manajemen. Manajemen SDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup beberapa masalah, yaitu: (1) menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi kerja (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), dan evaluasi kerja (*job evaluation*); 2) menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas 'orang yang tepat di tempat yang tepat dalam pekerjaan yang tepat' (*the right man in the right place in the right man in the right job*); (3) menetapkan program kesejahteraan, pengembangan,

promosi, dan pemberhentian; (4) meramalkan penawaran dan permintaan SDM di masa mendatang; (5) memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya; (6) memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis; (7) memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh; (8) melaksanakan pelatihan, pendidikan, dan penilaian prestasi karyawan; (9) mengatur mutasi karyawan, baik vertikal maupun horizontal; dan (10) mengatur urusan pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Hasibuan (2007:21), fungsi manajemen SDM antara lain:

a. Perencanaan

Hasibuan (2007:251) berpendapat bahwa perencanaan SDM adalah proses merencanakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan SDM ini bertujuan menetapkan pengkoordinasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan, serta pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Menurut Usman (2006:127), pengorganisasian adalah proses yang mencakup: (1) penentuan sumberdaya dan kegiatan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi; (2) proses perancangan

dan pengembangan suatu organisasi yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan; (3) penguasaan tanggung jawab tertentu; dan (4) pendelegasian wewenang yang sangat diperlukan kepada individu-individu untuk melakukan tugas-tugasnya.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) menurut Hasibuan (2007:22) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan pengarahan diberikan pimpinan dengan menugaskan agar pegawai mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara lebih baik. Usman (2006:222) menjelaskan bahwa pengarahan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan untuk mencapai sasaran tertentu secara efektif dan efisien. Proses pengarahan terdiri dari (1) motivasi; (2) kepemimpinan; (3) pengambilan keputusan; (4) komunikasi; (5) koordinasi, negosiasi, dan konflik; dan (6) perubahan organisasi.

d. Pengendalian

Usman (2006:56) menyatakan bahwa pengendalian adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang ditetapkan untuk tindakan koreksi guna penyempurnaan lebih lanjut. Jika ada penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Dalam organisasi,

pengendalian karyawan dilakukan terhadap kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, serta menjaga situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Hasibuan (2007:22) menjelaskan bahwa pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fathoni (2006:91) menyatakan bahwa proses penyediaan tenaga kerja adalah upaya untuk mendapatkan dan menghimpun serta menyediakan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja secara efisien. Kegiatan penyediaan tenaga kerja adalah suatu tahapan yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama jika terdapat tenaga kerja yang memiliki kepribadian dan kemampuan/keterampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi. Sementara itu, Handoko (2001:69) mengatakan bahwa penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang dapat melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja yang akan diseleksi.

f. Pengembangan

Pengembangan menurut Hasibuan (2007:22) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapat

karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan kerja di masa kini maupun di masa mendatang. Sementara itu, Suryono (2008:91) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah kebutuhan mendesak dan hal yang penting untuk segera dilakukan oleh suatu bangsa atau negara yang ingin tetap eksis dalam percaturan perubahan lingkungan global yang cepat dan rumit. Mendesak dan penting karena adanya dua tuntutan yang perlu dipenuhi secara bersamaan dan terintegrasi, yaitu menyangkut sisi permintaan (*demand*) dan sisi penawaran (*supply*).

g. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:22), kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan bisa memenuhi kebutuhan primernya, berpedoman pada batas upah minimum pemerintah, dan berdasarkan internal dan internal konsistensi.

### **3. Efektivitas Manajemen Pegawai Pemerintahan**

Upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas manajemen pegawai dilakukan dengan menerapkan teknologi informasi. SIMPEG merupakan salah satu indikator dari upaya manajemen peningkatan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Efektivitas harus dibedakan dari



efisiensi. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dikaitkan dengan pencapaian suatu tujuan. Efektivitas mengacu pada perbandingan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana, efektivitas adalah ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian ini mengkaji apakah manajemen pemerintahan itu efektif atau tidak, dilihat dari aplikasi SIMPEG dalam pengelolaan data pegawai.

Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuan, organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif. Penekanan terpenting yang perlu disadari adalah bahwa efektivitas tidak menyatakan berapa besarnya biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Biaya boleh jadi melebihi jumlah yang telah dianggarkan, bahkan bisa saja tiga kali lipat dari jumlah yang dianggarkan. Oleh karena itu, efektivitas melihat apakah suatu program atau kegiatan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemerintahan harus diselenggarakan secara efektif dan efisien dengan tata-kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Menurut Dwiyanto (2008:102), ada beberapa prinsip yang harus diterapkan demi terwujudnya tata-kelola pemerintahan yang baik, yaitu:

a. Akuntabilitas

Untuk menciptakan tata-kelola pemerintahan yang baik, sistem pelayanan birokrasi pemerintahan harus akuntabel dan para pegawai pemerintah hendaknya lebih menyadari tentang pentingnya melayani masyarakat. Akuntabilitas adalah derajat yang menunjukkan besarnya

tanggungjawab aparat atas kebijakan maupun proses pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintah.

b. Efisiensi

Efisiensi dapat didefinisikan sebagai perbandingan yang terbaik antara input dan output. Dengan demikian, apabila suatu output dapat dicapai dengan input yang minimal, hal itu dinilai efisien. Input dalam pelayanan publik dapat berupa uang, tenaga, waktu, dan materi lainnya yang digunakan untuk menghasilkan atau mencapai suatu output.

c. Responsivitas

Responsivitas atau daya tanggap adalah kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan dari masyarakat, menyusun prioritas kebutuhan, dan mengembangkan prioritas ke dalam berbagai program pelayanan publik. Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan maupun aspirasi, serta tuntutan warga pengguna layanan.

d. Partisipasi

Dalam konteks pelayanan publik, prinsip partisipasi dilaksanakan dalam upaya mewujudkan tata-kelola pemerintahan yang baik upaya meningkatkan pelayanan publik dengan melibatkan masyarakat dalam proses peningkatan pelayanan publik itu sendiri. Dengan begitu, akan didapatkan evaluasi terkait peningkatan yang harus dilakukan seperti

mengenai jenis pelayanan yang dibutuhkan oleh publik, mekanisme pengawasan, dan mekanisme evaluasi pelayanan.

e. Transparansi

Konsep transparansi menunjuk pada suatu keadaan dimana segala aspek dari proses penyelenggaraan pelayanan bersifat terbuka dan bisa diketahui dengan mudah oleh pengguna dan pemangku kepentingan yang membutuhkan. Oleh karena itu setidaknya ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur transparansi pelayanan publik, yaitu: (1) tingkat keterbukaan dari proses penyelenggaraan pelayanan publik; (2) seberapa mudah peraturan dan prosedur pelayanan dapat dipahami oleh pengguna dan stakeholders yang lain; dan (3) kemudahan untuk memperoleh informasi mengenai berbagai aspek dari penyelenggaraan pelayanan publik.

Efektivitas sistem manajemen sejalan dengan efektivitas organisasi sesuai dengan pendekatan optimal yang dipakai dalam proses pencapaian tujuan serta kemampuan dalam memanfaatkan SDM. Suatu manajemen dipandang efektif dari aspek tujuan apabila sistem itu berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, efektivitas sistem manajemen ini tidak hanya dipandang dari tujuannya saja, tetapi juga dipandang dari cara atau mekanisme dalam mempertahankan diri dan mencapai sasarnya. Efektivitas sistem manajemen tercapai apabila pegawai juga efektif dalam bekerja. Efektivitas kerja pegawai ini mengacu pada tingkat sasaran yang

menunjukkan sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya telah dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

## **F. Definisi Konseptual**

Penelitian Efektivitas Manajemen Data Pegawai melalui Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini mengkaji tiga konsep utama, yaitu sistem informasi manajemen, manajemen kepegawaian, dan efektivitas manajemen kepegawaian.

### **1. Sistem Informasi Manajemen**

Sistem informasi manajemen didefinisikan secara konseptual sebagai sistem informasi berbasis web dan komputer yang dirancang sebagai suatu solusi untuk menangani berbagai urusan manajemen organisasi agar tata-kelola pemerintahan dapat dilaksanakan dengan manajemen yang efektif.

### **2. Manajemen Data Kepegawaian**

Manajemen data kepegawaian didefinisikan secara konseptual sebagai manajemen atas berbagai data kepegawaian mulai dari penyimpanan dan pemusatan data yang dilakukan secara terkomputerisasi hingga menangani berbagai macam laporan yang berhubungan dengan urusan kepegawaian sehingga memudahkan kegiatan administrasi kepegawaian, salah satunya dalam hal pengelolaan data kepegawaian.

### **3. Efektivitas Manajemen Kepegawaian**

Efektivitas manajemen kepegawaian didefinisikan secara konseptual sebagai pencapaian suatu tujuan dengan cara melihat perbandingan antara

tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Dengan demikian, efektivitas adalah ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan manajemen kepegawaian.

## **G. Definisi Operasional**

### **1. Sistem Informasi Manajemen**

Dalam penelitian ini, sistem informasi manajemen secara operasional dapat dilihat dari beberapa indikator aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), terutama dilihat dari kelima komponennya, yaitu perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), SDM, basis data (*database*), dan jaringan komputer, dalam manajemen data kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya di BKD Provinsi DIY..

### **2. Manajemen Data Kepegawaian**

Dalam penelitian ini, manajemen data kepegawaian secara operasional dapat dilihat dari beberapa indikator manajemen data kepegawaian melalui aplikasi SIMPEG, khususnya berkaitan dengan aspek data perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, dan kompensasi pegawai, dalam konteks manajemen data kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya di BKD Provinsi DIY.

### **3. Efektivitas Manajemen Kepegawaian**

Dalam penelitian ini, efektivitas manajemen kepegawaian secara operasional dapat dilihat dari beberapa indikator akuntabilitas, efisiensi,

responsivitas, partisipasi dan transparansi sebagai pengaruh positif aplikasi SIMPEG dalam manajemen data kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya di BKD Provinsi DIY.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif termasuk salah satu jenis penelitian kualitatif. Moleong (2007) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian secara holistik dan melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

Penelitian ini bertujuan mengangkat fakta, keadaan, dan fenomena yang terjadi ketika penelitian berlangsung dan menyajikan data apa adanya. Penelitian deskriptif ini menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan situasi yang terjadi, sikap dan pandangan menggejala di masyarakat, hubungan di antara konsep, pertentangan dua kondisi atau lebih, pengaruh terhadap suatu kondisi, perbedaan di antara fakta, dan lain-lain. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas manajemen kepegawaian menggunakan aplikasi SIMPEG dalam manajemen data kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya BKD Provinsi DIY.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah BKD Provinsi DIY. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada ketertarikan peneliti untuk melihat sejauh mana efektivitas

manajemen kepegawaian melalui aplikasi SIMPEG dalam manajemen data kepegawaian di lingkungan BKD Provinsi DIY.

### **3. Unit Analisis**

Fokus utama analisis penelitian ini adalah manajemen kepegawaian menggunakan aplikasi SIMPEG dalam manajemen data kepegawaian di BKD Provinsi DIY.

### **4. Jenis Data**

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, penelitian ini memerlukan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, karena dalam penelitian deskriptif kualitatif, kedua data tersebut bersifat saling melengkapi.

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung berkaitan dengan topik, permasalahan, dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan berhubungan dengan sistem informasi manajemen berupa aplikasi SIMPEG, manajemen data kepegawaian, dan efektivitas manajemen kepegawaian menggunakan SIMPEG dalam pengelolaan data kepegawaian di BKD Provinsi DIY. Data primer ini dikumpulkan melalui survei lapangan dan wawancara dengan informan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat dari kajian-kajian sumber yang digunakan sebagai penunjang dalam menganalisa masalah yang

berkaitan dengan topik, permasalahan dan tujuan penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bisa berupa informasi, dokumen, arsip, buku, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen yang berupa SIMPEG, manajemen data kepegawaian, dan efektivitas manajemen kepegawaian menggunakan aplikasi SIMPEG dalam pengelolaan data kepegawaian di BKD Provinsi DIY.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang dilaksanakan, antara lain:

### **a. Wawancara**

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlanjut sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tanya jawab secara lisan atau tatap muka. Teknik yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya peneliti menyediakan terlebih dahulu daftar pertanyaan sebagai pedoman, tetapi tidak menutup kemungkinan ada variasi dan improvisasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan data pada saat melakukan wawancara (Hadi,1985:26). Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh keterangan dari informan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kerangka dan tujuan penelitian.



Pada tahapan wawancara, subyek sasaran wawancara merupakan informan yang dianggap dapat memberikan informasi yang sebenarnya terkait tujuan penelitian, sehingga data yang dihasilkan akurat. Dalam penelitian ini, subjek penelitian dipilih dengan teknik purposif, yaitu pemilihan subjek penelitian secara sengaja oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013:300).

b. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil data berupa dokumen. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan berbagai dokumen atau catatan yang mencatat keadaan konsep penelitian (atau yang terkait dengannya) dalam unit analisis penelitian.

c. Observasi

Ilmu pengetahuan dimulai dengan observasi dan selalu harus kembali ke observasi untuk memperoleh informasi tentang perilaku manusia seperti yang terjadi dalam kenyataannya. Dengan observasi, peneliti dapat memperoleh gambaran jelas tentang kehidupan sosial, yang sukar diperoleh dengan metode lain. Observasi juga dilakukan bila belum banyak keterangan dimiliki tentang masalah yang sedang diteliti. Observasi diperlukan untuk menjajaki dan berfungsi sebagai eksplorasi. Dari hasil observasi, dapat diperoleh gambaran jelas tentang masalah

yang ada dan petunjuk tentang cara pemecahannya (Nasution, 1996). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati ke BPKD Provinsi DIY untuk mengetahui sistem informasi manajemen berupa SIMPEG, manajemen data kepegawaian, dan efektivitas manajemen kepegawaian menggunakan aplikasi SIMPEG dalam pengelolaan data kepegawaian di BKD Provinsi DIY.

## **6. Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif, yaitu kegiatan analisis yang mulai dilakukan dari tahap pengumpulan data penelitian di lapangan, analisis data yang sudah diperoleh dari lapangan, interpretasi data penelitian yang telah diperoleh, dan akhirnya didapat suatu kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian, yang berpijak pada analisis data lapangan.