

**TESIS**

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) BERBASIS WEB DALAM  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN MUTASI OLEH PEMBINA  
KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

*ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF WEB BASED  
EMPLOYEE MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM IN  
MAKING DECISION MUTATION BY EMPLOYEES IN THE  
REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF WEST SULAWESI  
PROVINCE*

**ISWANDI**

**P1400216016**



**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2018**

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) BERBASIS WEB DALAM  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN MUTASI OLEH PEMBINA  
KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

*ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF WEB BASED  
EMPLOYEE MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM IN  
MAKING DECISION MUTATION BY EMPLOYEES IN THE  
REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF WEST SULAWESI  
PROVINCE*

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Ilmu Komunikasi

Disusun dan diajukan oleh:

**ISWANDI**

**P1400216016**

Kepada

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2018**

## TESIS

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) BERBASIS WEB DALAM  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN MUTASI OLEH PEMBINA  
KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Disusun dan diajukan oleh

**ISWANDI**

Nomor Pokok P1400216016

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis

pada tanggal **26 Desember 2018**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

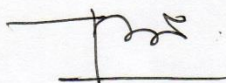
Menyetujui  
Komisi Penasihat



**Prof. Dr. A. Alimuddin Unde, M.Si.**

Ketua

Ketua Program Studi  
Ilmu Komunikasi,



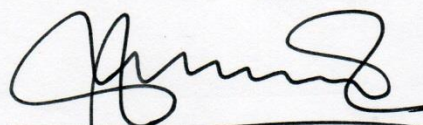
**Dr. H. Muhammad Farid, M.Si.**



**Dr. H. Muh. Akbar, M.Si.**

Anggota

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,



**Prof. Dr. H. Armin, M.Si.**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iswandi

Nomor Mahasiswa : P1400216016

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 26 Desember 2018

Yang menyatakan,



Iswandi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul “Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web Dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Oleh Pembina Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat” sebagai syarat kelengkapan dalam menyelesaikan Program Magister Ilmu Komunikasi di Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulis sungguh menyadari bahwa tesis ini dapat tersusun berkat bantuan dan dorongan serta kesabaran yang tulus dari berbagai pihak yang telah membantu penulis sampai perampungan tesis ini. Pada kesempatan ini, dengan segala keterbatasan yang ada, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan perhatian maupun inspirasi guna penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis haturkan, khususnya:

1. Bapak tercinta Tahrir dan Ibu tersayang dan terkasih (Alm) Isa atas segala kasih sayangnya yang tulus, doa dukungan moril dan materil serta pengorbanan melahirkan dan membesarkan penulis sampai

penulis menyelesaikan studi ini. Kedua orang tuaku adalah motivator dalam hidupku.

2. Istri tercinta Salmiani serta anak-anakku tersayang Zikra Ainun Iswandi, Muh. Zargawi Iswandi dan Ariqah Putri Iswandi atas kesabaran dan ketabahannya selama penulis menempuh studi ini yang tentu sedikit mempengaruhi perhatian kepada kalian. Terkhusus ketiga anakku semoga capaian ini menjadi motivasi kalian dalam meraih prestasi akademik kelak. Kalian adalah inspirasiku.
3. Rektor Universitas Hasanuddin, Direktur Pascasarjana dan Dekan Fakultas Isipol serta Ketua Program Magister Studi Ilmu Komunikasi yang telah mengizinkan penulis untuk menempuh pendidikan Magister Ilmu Komunikasi di Universitas Hasanuddin.
4. Komisi Penasehat Prof. Dr. Andi Alimuddin Unde, M.Si dan Dr. H. Muhammad Akbar, M.Si atas segala bantuan dan bimbingan serta motivasinya yang telah diberikan mulai dari saat perkuliahan, bimbingan proposal, bimbingan penelitian hingga sampai pada perampungan tesis ini.
5. Komisi Penguji, Prof. Dr. Alwi, M.Si, Dr. Muhammad Farid, M.Si dan Dr. Muhammad Najib M, M.Ed, M.Lib. atas saran dan kritik yang sifatnya konstruktif serta penilaian terhadap tesis ini.
6. Para Guru Besar dan Dosen Pengampu mata kuliah, serta staf administrasi akademik baik yang ada di pascasarjana maupun yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

7. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan dan beasiswa bagi penulis untuk mengikuti Pendidikan Magister Ilmu Komunikasi Universitas Hasanuddin.
8. Kepala Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai Provinsi Sulawesi Barat beserta para staf yang telah memberikan rekomendasi dan dukungannya kepada penulis untuk melanjutkan studi magister di Universitas Hasanuddin.
9. Kakak-kakakku tercinta serta ponakan atas segala bantuannya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
10. Kepada Bapak mertuaku, Hamsani dan Ibu mertuaku Syarifah atas pengorbanan moril maupun materil yang rela dan ikhlas sampai penulis menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar .
11. Teman-teman Pascasarjana Ilmu Komunikasi angkatan 2016 kelas A dan B serta kelas KOMINFO yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut memberikan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung yang tak sempat disebutkan.

Penulis yakin bahwa sekecil apapun bantuan itu pasti akan memberikan manfaat yang besar kepada penulis untuk pengembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang. Atas segala bantuannya penulis

tak mampu membalasnya, penulis hanya berdoa semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahNya kepada KITA SEMUA. AAMIIN.

Makassar, Desember 2018

Iswandi



## ABSTRAK

**ISWANDI.** Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web Dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Oleh Pembina Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat (dibimbing oleh Andi Alimuddin Unde dan Muh. Akbar)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan dan usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi oleh pembina kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penentuan informan dilakukan secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data Model interaktif Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat belum berjalan optimal dibuktikan dengan masih digunakannya data manual pada saat pengambilan keputusan mutasi oleh pengambil kebijakan. Usaha mengoptimalkan penerapan SIMPEG perlu dilakukan sosialisasi bukan hanya user di setiap OPD tetapi juga pejabat struktural yang menangani kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu juga perlu adanya dukungan anggaran dalam pengembangan SIMPEG.

Kata kunci: penerapan SIMPEG, SIMPEG

## ABSTRACK

**ISWANDI.** Analysis of The Implementation of Web Based Employee Management Information System in Making Decision Mutation by Employees in The Regional Civil Service Agency of West Sulawesi Province (Supervised by **Andi Alimuddin Unde and Muh. Akbar**).

This study aims to determine the application and efforts made to optimize the information system in managing personnel in making mutation decisions by staffing staff in the regional civil service agency of West Sulawesi Province.

This study used a qualitative approach. Determination of informants was done purposively. Data was collected through interviews, observation, and documentation. Data analysis used the interactive Model Miles and Huberman.

The results show that the personnel management information system at the regional civil service agency in West Sulawesi Province has not run optimally as evidenced by the problem of using manual data when making decisions by policy makers. Efforts to optimize the application of SIMPEG need to be socialized not only by users in each OPD but also structural officials who handle staffing within the West Sulawesi Provincial Government. In addition, there is also a need budget support in the development of SIMPEG.

Keywords : SIMPEG Application, SIMPEG

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Konsep .....	11
1. Keterbukaan informasi publik .....	11
2. Teknologi Informasi dan komunikasi .....	15

3. E-Government .....	18
4. Mutasi pegawai ASN .....	24
B. Landasan Teori .....	27
1. Teori informasi.....	27
2. Teori new media .....	30
C. Hasil penelitian yang relevan .....	34
D. Kerangka pikir .....	39
E. Defenisi konseptual .....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
C. Sumber Data .....	42
D. Teknik Pengumpulan Data .....	43
E. Analisis Data .....	47
F. Teknik Penentuan Informan .....	49
G. Tahap-Tahap Penelitian dan Jadwalnya .....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	51
1. Profil Provinsi Sulawesi Barat .....	51
2. Profil Organisasi Perangkat Daerah (OPD)/Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat .....	55
3. Deskripsi Informan .....	63
B. Hasil Penelitian .....	67

1. Analisis Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) .....	67
2. Analisis usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) .....	89
C. Pembahasan .....	104
1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) .....	104
2. Usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) .....	109
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	114
B. Saran .....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	116
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Informan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) .....	48
Tabel 2	Tahap-Tahap Penelitian .....	48
Tabel 3	Matriks Informan Peneliti .....	61
Tabel 4	Matriks Pemahaman Informan tentang SIMPEG .....	74
Tabel 5	Matriks Sumber Data Yang Digunakan Untuk Mengetahui Jabatan Yang Lowong .....	78
Tabel 6	Matriks Sumber Data Untuk Pertimbangan Dalam Pengambilan Keputusan .....	81
Tabel 7	Matriks Sumber Data untuk Mengisi Jabatan Yang Lowong	83
Tabel 8	Matriks Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) .....	84
Tabel 9	Matriks Hasil Wawancara penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi .....	98
Tabel 10	Rekap Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang Menduduki Jabatan Struktural .....	100
Tabel 11	Rekap Jumlah Keseluruhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Jaringan komunikasi TIK .....	16
Gambar 2 Skema Kerangka Pikir .....	39
Gambar 3 Alur Pengumpulan Data .....	45
Gambar 4 Peta Sulawesi Barat .....	51
Gambar 5 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat .....	53
Gambar 6 Menu Login Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	70
Gambar 7 Menu Manajemen User SIMPEG .....	71
Gambar 8 Menu Pencarian Data Pegawai .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Teknologi informasi selalu berkembang dan mengalami kemajuan, sesuai dengan perkembangan zaman. Teknologi informasi saat ini hampir selalu digunakan di berbagai bidang salah satunya adalah bidang pemerintahan. Pada era informasi sekarang ini penerapan teknologi informasi telah wajib dilakukan di instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, pemerintah juga dituntut untuk melakukan reformasi dalam penyelenggaraan pemerintahannya, termasuk dalam pelayanan kepada publik, yang berbasis teknologi informasi tersebut.

Penataan berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara khususnya dalam hal pelayanan, dalam lingkungan kehidupan yang semakin terbuka, dimana nilai-nilai universal di bidang ekonomi dan perdagangan, politik, kemanusiaan, dan kelestarian fungsi lingkungan hidup saling berkaitan secara kompleks, maka dalam memberikan layanan, Pemerintah harus mampu memberikan informasi yang lengkap dan komprehensif kepada masyarakat agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat melemahkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah. Perubahan yang sedang berlangsung saat dunia sedang mengalami transformasi menuju era masyarakat informasi, kemajuan teknologi



informasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Kenyataan menunjukkan bahwa penggunaan media elektronik merupakan faktor yang sangat penting dalam berbagai kegiatan, khususnya dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu penataan dalam kegiatan pelayanan melalui e-government harus diarahkan pula untuk mendorong terwujudnya masyarakat informasi. Kedudukan dan peranan pegawai aparatur sipil negara sangat penting dan menentukan bagi negara karena pegawai aparatur sipil negara adalah unsur aparatur negara, abdi negara sekaligus abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Organisasi juga merupakan alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan itu. Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan dari instansi masing-masing, maka jumlah dan mutu pegawai aparatur sipil negara yang diperlukan harus disesuaikan. Perkembangan tugas pokok dapat mengakibatkan makin besarnya jumlah pegawai aparatur sipil negara yang diperlukan. Dengan makin besarnya jumlah pegawai aparatur sipil negara, diperlukan manajemen kepegawaian yang teratur dan terencana karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan

pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur sipil negara.

Salah satu kebijakan penting yang dilakukan untuk menghadapi semakin luasnya pekerjaan adalah pengembangan organisasi melalui komputerisasi di dalam organisasi pemerintah daerah. Komputerisasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pelayanan kepegawaian sekaligus menampung semakin banyaknya kebutuhan pengolahan data untuk pelayanan publik. Pada awalnya semua proses pengolahan data pada setiap instansi pemerintah daerah menggunakan sistem manual sehingga hal ini berdampak pada kurang efektifnya kinerja atau kegiatan pada instansi tersebut. Pemanfaatan komputerisasi dan teknologi informasi dalam berbagai aspek pengelolaan informasi dalam setiap instansi akan menghasilkan efisiensi yang ditunjukkan oleh kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan serta ketelitian dan kebenaran informasi (validitas) yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan penggunaan perangkat keras komputer (hardware), program aplikasi pendukung (software), perangkat komunikasi dan internet sebagai sarana pengelolaan informasi.

Teknologi informasi dan komunikasi menjanjikan efisiensi, kecepatan penyampaian informasi, jangkauan yang global dan transparansi. Oleh karena itu dalam era otonomi daerah ini untuk mewujudkan pemerintahan yang good governance salah satu upayanya adalah menggunakan

teknologi informasi dan komunikasi atau yang populer disebut electronic government (e-government).

Berdasarkan intruksi Presiden Republik Indonesia nomor 3 tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan e-government, dijelaskan bahwa pengembangan e-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan e-government dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi.

Salah satu perwujudan dari e-government adalah dengan mengembangkan sebuah sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) sebagai implementasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintahan. Pemberlakuan otonomi daerah menuntut setiap daerah lebih mandiri dalam mengurus rumah tangganya serta mengurangi ketergantungan terhadap pemerintah pusat, proses pemandirian ini sekaligus merupakan pemberdayaan bagi sumber daya manusia di daerah.

Berdasarkan UU nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, khususnya pasal 34 (ayat 2), yakni perlu diselenggarakan dan dipelihara sistem informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui sistem informasi

manajemen kepegawaian (SIMPEG) dengan tujuan agar Badan Kepegawaian Daerah dapat memiliki kemampuan mengelola serta memberikan berbagai informasi tentang pegawai aparatur sipil negara yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya pegawai aparatur sipil negara dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, serta mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan pegawai aparatur sipil negara.

Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian lebih lanjut diatur dalam keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 17 tahun 2000 tentang sistem informasi manajemen kepegawaian departemen dalam negeri dan pemerintah daerah pasal 3 (ayat 3) bahwa simpeg kabupaten/kota berkedudukan di kabupaten/kota, yang pengelolanya secara fungsional dilaksanakan oleh bagian kepegawaian kabupaten/ kota.

Bertitik tolak pada hal di atas, pegawai aparatur sipil negara (ASN) perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan sistem informasi kepegawaian. Hal tersebut memerlukan dukungan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang memadai. Dengan adanya aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian mampu menyediakan data dan informasi yang mudah dan cepat yang berhubungan dengan kepegawaian serta tercipta kesesuaian antara arus informasi dengan sistem pengolahan data yang diterapkan.

Sehubungan dengan bergeraknya sebuah organisasi menuju ke arah pelaksanaan suatu sistem informasi lengkap dan maju, maka diperlukan suatu aplikasi yang dapat diterapkan pada sistem informasi manajemen kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian dirancang sesuai dengan perkembangan dan kesiapan aplikasi sistem informasi kepegawaian yang memerlukan pengembangan melalui alih teknologi. Hal tersebut perlu dilaksanakan dengan alasan :

Untuk menjamin kelancaran proses pelayan diperlukan keseragaman aplikasi data yang memungkinkan pengendalian optimal atas aktivitas-aktivitas administrasi pemerintah daerah. Frekuensi perubahan data ketatausahaan semakin banyak. Untuk menyusun berkas induk yang bersih, lengkap dan up-to-date, aplikasi simpeg akan sangat membantu.

Terbentuknya database (himpunan data) kepegawaian yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai. Sehingga akan memudahkan pegawai dalam mendapatkan informasi yang cepat, tepat dan akurat demi tercapainya tujuan organisasi. (Kep. Mendagri No. 17/2000)

Secara spesifik tujuan dari pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian adalah untuk mendukung integritas data, kemudahan pengaksesan, dan kemudahan pengelolaan sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.

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

Dengan simpeg dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tertib, teratur, berdaya guna, dan berhasil serta menentukan arah kebijakan tentang mekanisme, koordinasi, komunikasi aliran data dan informasi melalui teknologi informasi. Pengelolaan simpeg dikatakan cepat, tepat dan sesuai waktu apabila dalam prosedur kerja berjalan sebagaimana yang telah ditentukan, yaitu cepat pada saat pengumpulan, pengolahan, dan pendistribusian data atau informasi kepegawaian, dan dikatakan tepat apabila dalam pengisian formulir tidak terdapat kesalahan sesuai format yang disediakan sehingga setiap kebutuhan yang diperlukan menghasilkan data atau informasi yang benar dan tepat. Sedangkan sesuai waktu apabila ada permintaan data atau informasi kepegawaian baik dalam lingkup unit kerja maupun diluar unit kerja tersebut data atau informasi selalu tersedia dan siap sesuai kebutuhan dan waktu pemakaiannya.

Sebagai unit pelayanan informasi, maka simpeg yang handal adalah kebutuhan demi peningkatan kualitas informasi yang dihasilkan. Untuk itu akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sistem dalam mengelola input kemudian diproses lalu menjadi output yang berupa informasi yang berkualitas.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu OPD dari pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang mengelola pelayanan kepegawaian mulai mengimplementasikan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web di BKD Prov. Sulawesi Barat merupakan implementasi e-government dalam pelayanan bidang kepegawaian secara transparan dan objektif. Sistem ini selain menyajikan informasi yang terkait dengan kepegawaian, juga dikhususkan untuk meningkatkan pelayanan di bidang mutasi dan bidang-bidang lainnya misalnya pada saat pimpinan dalam pengambilan kebijakan khususnya pada saat Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) menyusun pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dari dan dalam jabatan untuk memberikan pertimbangan kepada Pembina Kepegawaian dalam penyusunan daftar nama yang akan di mutasi khususnya pada saat promosi jabatan, sehingga diharapkan dengan adanya output dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat mempermudah dan mempercepat pimpinan dalam menentukan Pegawai

Aparatur Sipil Negara yang tepat sesuai dengan kualifikasi dalam menduduki suatu jabatan sehingga keputusan berkualitas dan objektif.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan dalam rangka kesiapan pemerintah daerah untuk menerapkan program e-government dan mengingat Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Barat yang menangani Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dengan demikian penulis perlu melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web Dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Oleh Pembina Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dikemukakan rumusan masalah :

1. Bagaimana penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Usaha apa yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk menganalisis penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian :

1. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang kepegawaian dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk menentukan kebijakan tentang manajemen kepegawaian yang di dukung oleh teknologi informasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Konsep**

##### **1. Keterbukaan informasi publik**

Salah satu unsur pokok dalam proses komunikasi adalah informasi atau pesan yang disampaikan. Ketika sumber (source) menyebarkan informasi kepada penerima pesan (receiver), tentu ada feedback yang kemudian menimbulkan efek dari informasi itu. Proses penyebaran informasi mempunyai penekanan untuk mempengaruhi seseorang. Informasi itu akan dapat mengubah sikap, pendapat, atau perilaku orang lain apabila komunikasi itu berlangsung secara komunikatif, untuk itu diperlukan suatu kesamaan pemahaman terhadap suatu objek antara komunikator dan komunikan (Ibrahim, 2015).

Cangara (2009:21), memberi pengertian bahwa pesan adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isi pesan berupa informasi, pengetahuan, nasehat, hiburan atau propaganda. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi. Secara sederhana, makna informasi dalam pengertian sehari-hari adalah sesuatu yang diperoleh sebagai pengetahuan bagi seseorang (Cangara, 2014:266).

Informasi sangat erat kaitannya dengan komunikasi. Informasi merupakan sesuatu yang tidak pernah berdiri sendiri. Informasi merupakan kunci atau peluru dalam proses komunikasi, dan juga sekaligus sebagai bahan mentah dari pendapat umum atau opini publik (Unde, 2014:109). Lebih lanjut, Unde (2014:95) menyatakan bahwa :

Peranan dari informasi sepanjang zaman – tetapi terutama setelah kehadiran homo sapiens – merupakan bagian dan inti dari setiap kegiatan komunikasi oleh manusia sebagai sarana sosial dan sarana sosialisasi (karena manusia merupakan suatu mahluk sosial/ homo socialis). Oleh karena itu, semua pembahasan tentang unsur informasi tidak dapat dilepaskan dari unsur kegiatan komunikasi maupun kemajuan yang dicapainya.

Komunikasi berarti adanya pertukaran informasi yang terjadi antara komunikator dengan komunikan. Dengan adanya pertukaran informasi ini, berarti orang yang melakukan komunikasi akan mendapat tambahan informasi sehingga memperkaya informasi yang dimilikinya. Dalam hal ini apa yang disampaikan harus berupa informasi bukan lain yang tidak ada atau tidak memiliki nilai informasi.

Komunikasi merupakan elemen yang mendasari sistem sosial, tidak ada masyarakat jika tidak ada komunikasi. Komunikasi dalam masyarakat ini juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, ide, opini, yang harus ditempatkan dalam suatu ruang publik yang bebas, terjamin, untuk memenuhi haknya.

Komunikasi dianggap sebagai suatu proses informasi, targetnya adalah memberikan dampak maksimum dengan distorsi minimum, Shannon memberikan sedikit perhatian pada makna pesan atau efeknya

pada pendengar. Pada saat pihak penerima telah menjadi biasa terhadap suatu pesan, maka informasi dianggap nol (Bahfiarti, 2012).

Menurut Niklas Luhmann dalam Seidl (2006: 28), komunikasi mengandung kombinasi dari tiga komponen, yaitu *information*, *utterance*, dan *understanding*. Ketiganya meliputi pilihan apa yang dikomunikasikan, alasan atau dasar bagaimana dan mengapa sesuatu dikatakan, yang semuanya mempengaruhi *understanding*. Dalam hal pelaksanaan kebijakan komunikasi keterbukaan informasi, tiga komponen itu dapat menunjukkan bagaimana suatu organisasi mengomunikasikan dirinya pada pihak luar bahwa organisasi siap untuk menjalankan tuntutan keterbukaan. Informasi juga adalah elemen penting dalam ruang publik. Ruang publik menurut J. Habermas dirumuskan sebagai suatu wilayah kehidupan sosial dimana opini publik terbentuk. Akses kepada ruang publik terbuka bagi semua warga negara. Sebagian dari ruang publik terbentuk dalam setiap pembicaraan di mana pribadi-pribadi berkumpul untuk membentuk suatu publik. Bila publik menjadi besar, komunikasi menuntut suatu sarana untuk diseminasi dan mempengaruhi (Sastrapratedja dalam Hardiman, 2010: 269). Peter Dahlgren dalam McKee (2005: 4) menyebutkan ruang publik merupakan tempat dimana informasi, ide, dan diskusi opini politik dapat dibahas di masyarakat.

Immanuel Kant dalam Hardiman (2010: 8) mendefinisikan bahwa publik mengarah pada kebebasan berpikir serta keberanian untuk mengungkapkan secara publik. Dalam konteks keterbukaan informasi

publik, konsep Kant tentang publik dapat diartikan sebagai pihak yang memiliki kebebasan berpikir atas informasi. Hak untuk mengakses informasi merupakan hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara.

Pada prinsipnya, jaminan hak atas kebebasan memperoleh informasi publik merupakan sarana dan strategi untuk mendorong pemerintahan yang transparan dan terlaksananya *good governance* sehingga masyarakat dapat turut berpartisipasi dalam mengontrol penyelenggaraan pemerintahan. Transparansi membantu pencegahan korupsi, penegakan hukum, dan mendorong warganegara untuk ikut berpartisipasi politik (Stefanick, 2011: 63).

Sasaran dalam masyarakat dapat tercapai dengan kebebasan informasi (Iyer, 2001: 1), *pertama*, kebebasan informasi membantu pemerintah lebih akuntabel terhadap masyarakat. *Kedua*, akses pengetahuan atau informasi dapat memberikan pemenuhan diri publik. *Ketiga*, kebebasan informasi menjadi senjata untuk melawan korupsi. *Keempat*, kebebasan informasi meningkatkan kualitas pembuatan keputusan. *Kelima*, kebebasan informasi menambah sifat partisipasi dalam demokrasi. *Keenam*, kebebasan informasi memperbaiki keseimbangan kekuasaan antara warga negara dengan negara.

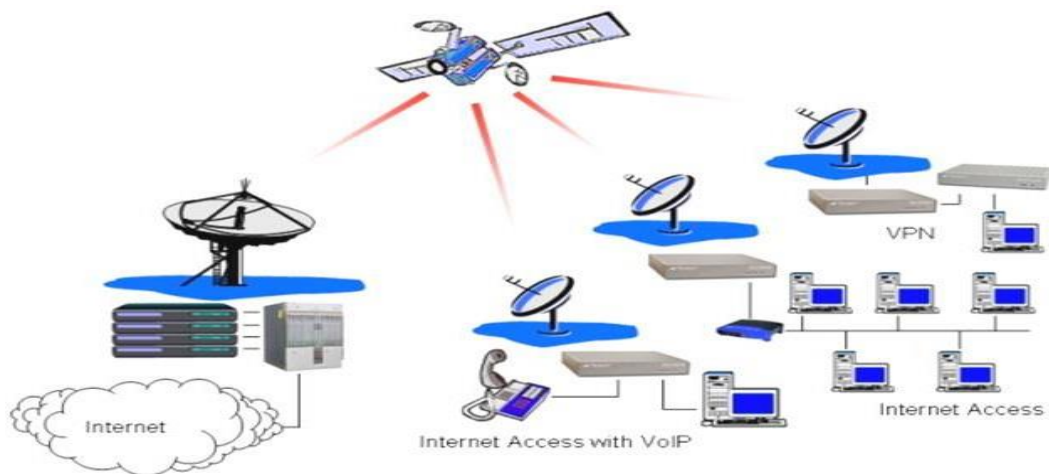
Transparansi memiliki indikator tersendiri. Buku *Indikator Good Public Governance* yang diterbitkan oleh Sekteratriat Tim Pengembangan Kebijakan Nasional Bappenas (Setia, 2007: 3) menyebutkan bahwa transparansi dan keterbukaan memiliki indikator minimal: (1) tersedianya

informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik, (2) adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh, dan tepat waktu. Sedangkan perangkat pendukung indikator adalah peraturan yang menjamin hak untuk mendapatkan informasi, pusat/balai informasi, situs resmi, iklan layanan masyarakat, media cetak dan elektronik, papan pengumuman, dan pameran pembangunan.

Keuntungan dari keterbukaan ini adalah cara berinteraksi dengan publik dengan mekanisme yang baik, yang memungkinkan terwujudnya pemerintahan yang akuntabel.

## **2. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)**

Kemajuan teknologi yang menyatukan kemajuan komputerisasi, televisi, radio, dan telepon menjadi satu kesatuan (terintegrasi) terbentuk sebagai revolusi informasi dan komunikasi global. Revolusi ini terwujud dari kemajuan teknologi di bidang komputer pribadi, komunikasi data dan kompresi, *bandwidth*, *data storage* dan *data access*, integrasi multimedia dan jaringan komputer. Teknologi Informasi dan komunikasi (TIK) dapat menjadi alat pendorong kearah kemajuan bangsa. Hal ini merupakan jembatan menuju bangsa yang maju dimana masyarakat dapat memiliki alat-alat yang membantu mereka mengembangkan usaha dan menikmati hasilnya secara mudah, murah dan merata. Sesuatu yang merupakan kerangka akses untuk semua orang dalam mengarungi abad 21 ini.



Gambar 1 Jaringan komunikasi TIK

Menurut Haag & Keen dalam Darmawan (2003) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu pekerjaan dengan informasi serta melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut Martin dalam Kadir dan Triwahyuni (2003), Teknologi Informasi tidak hanya terbatas pada Teknologi Informasi (*Hardware dan Software*) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, serta juga mencakup teknologi komunikasi yang mengirimkan sebuah informasi.

Menurut Williams dan Sawyer (2003) Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) adalah teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi yang berkecepatan tinggi yang dapat membawa data, suara dan video.

Menurut Lucas (2000) Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik.

Dalam kamus Oxford (1995) Teknologi Informasi adalah studi atau peralatan elektronik, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisa dan mendistribusikan informasi, termasuk kata-kata, bilangan dan gambar.

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dapat membantu memberi perubahan besar di banyak negara. Dalam era global sekarang ini tidak ada lagi sekat dalam hal akses informasi, sehingga semua lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dalam segala aspek kehidupan. Tentunya kita sebagai masyarakat Indonesia tidak dapat menolak terhadap “booming” Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) ini.

Dalam Wikipedia dituliskan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) adalah payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mencakup dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Oleh karena itu, Teknologi Informasi dan Komunikasi



(TIK) adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan. Jadi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mengandung pengertian luas yaitu segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, pemindahan informasi antar media.

Istilah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) muncul setelah adanya perpaduan antara teknologi komputer (baik perangkat keras maupun perangkat lunak) dengan teknologi komunikasi pada pertengahan abad ke-20.

Perpaduan kedua teknologi tersebut berkembang pesat melampaui bidang teknologi lainnya. Hingga awal ini abad ke-21, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) masih terus mengalami berbagai perubahan dan belum terlihat titik jenuhnya.

### **3. E-Government**

E-Government merupakan kependekan dari elektronik pemerintah. E-Government biasa dikenal e-gov, pemerintah digital, online pemerintah atau pemerintah transformasi. E-Government adalah Suatu upaya untuk mengembangkan penyalenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Suatu penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. E-Government adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi warganya, urusan bisnis, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan. e-Government dapat diaplikasikan pada legislatif, yudikatif,

atau administrasi publik, untuk meningkatkan efisiensi internal, menyampaikan pelayanan publik, atau proses pemerintahan yang demokratis.

Menurut Richardus Eko Indrajit (2006), ada 3 (tiga) tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah maupun masyarakat dalam mengembangkan konsep e-Government di negaranya masing-masing, yaitu:

1. Tantangan yang berkaitan dengan cara menciptakan dan menentukan kanal-kanal akses digital (maupun elektronik) yang dapat secara efektif dipergunakan oleh masyarakat maupun pemerintah;
2. Tantangan yang berkaitan dengan keterlibatan lembaga-lembaga lain di luar pemerintah (pihak komersial swasta maupun pihak-pihak non komersial lainnya) dalam mengembangkan infrastruktur maupun superstruktur e-Government yang dibutuhkan;
3. Tantangan yang berkaitan dengan penyusunan strategi institusi terutama yang berkaitan dengan masalah biaya investasi dan operasional sehingga program manajemen perubahan e-Government ini dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diinginkan.

Ada tiga model penyampaian e-Government, antara lain :

a. Government-to-Citizen atau Government-to-Customer (G2C)

Adalah penyampaian layanan publik dan informasi satu arah oleh pemerintah ke masyarakat, Memungkinkan pertukaran informasi dan komunikasi antara masyarakat dan pemerintah, contohnya G2C : pajak online, mencari pekerjaan, layanan jaminan sosial, dokumen pribadi (kelahiran dan akte perkawinan, aplikasi paspor, lisensi pengarah), Layanan imigrasi, layanan kesehatan, beasiswa, penanggulangan bencana.

b. Government-to-Business (G2B)

Adalah transaksi-transaksi elektronik dimana pemerintah menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan bagi kalangan bisnis untuk bertransaksi dengan pemerintah. Mengarah kepada pemasaran produk dan jasa ke pemerintah untuk membantu pemerintah menjadi lebih efisien melalui peningkatan proses bisnis dan manajemen data elektronik. Aplikasi yang memfasilitasi interaksi G2B maupun B2G adalah Sistem e-procurement. Contoh : Pajak perseroan, Peluang Bisnis, Pendaftaran perusahaan, peraturan pemerintah (Hukum Bisnis), Pelelangan dan penjualan yang dilaksanakan oleh pemerintah, hak paten merk dagang, dll.

c. Government-to-Government (G2G)

Adalah Memungkinkan komunikasi dan pertukaran informasi online antar departemen atau lembaga pemerintahan melalui basis data terintegrasi. Contoh : Konsultasi secara online, blogging untuk kalangan

legislative, pendidikan secara online, pelayanan kepada masyarakat secara terpadu.

#### 1. Keuntungan E-Government

- a) Pelayanan servis yang lebih baik kepada masyarakat. Informasi dapat disediakan 24 jam, 7 hari dalam seminggu, tanpa harus menunggu dibukanya kantor. Informasi dapat dicari dari kantor, rumah, tanpa harus secara fisik datang ke kantor pemerintahan.
- b) Peningkatan hubungan antara pemerintah, pelaku bisnis, dan masyarakat umum. Adanya keterbukaan (transparansi) maka diharapkan hubungan antara berbagai pihak menjadi lebih baik. Keterbukaan ini menghilangkan saling curiga dan kekesalan dari semua pihak.
- c) Pemberdayaan masyarakat melalui informasi yang mudah diperoleh. Dengan adanya informasi yang mencukupi, masyarakat akan belajar untuk dapat menentukan pilihannya. Sebagai contoh, data-data tentang sekolah; jumlah kelas, daya tampung murid, passing grade, dan sebagainya, dapat ditampilkan secara online dan digunakan oleh orang tua untuk memilih sekolah yang pas untuk anaknya.
- d) Pelaksanaan pemerintahan yang lebih efisien. Sebagai contoh, koordinasi pemerintahan dapat dilakukan melalui e-mail atau bahkan video conference.

- e) Teknologi Informasi dan Komunikasi yang dikembangkan dalam pemerintahan atau yang disebut e-government membuat masyarakat semakin mudah dalam mengakses kebijakan pemerintah sehingga program yang dicanangkan pemerintah dapat berjalan dengan lancar.
- f) E-government juga dapat mendukung pengelolaan pemerintahan yang lebih efisien, dan bisa meningkatkan komunikasi antara pemerintah dengan sektor usaha dan industri.
- g) Masyarakat dapat memberi masukan mengenai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sehingga dapat memperbaiki kinerja pemerintah. Selain tampilan dan paduan warna yang menarik, informasi-informasi yang disajikan sangatlah lengkap dan up to date.
- h) Terdapatnya informasi transportasi, informasi valuta asing, serta info tentang tinggi muka air.
- i) Website ini mencakup banyak aspek seperti hukum, agama, sosial dan budaya, bisnis dan kawasan bisnisnya, pendidikan, dan sebagainya.
- j) Semua terbuka untuk pemerintah dan masyarakat.

## 2. Kerugian E-Government

- a) Semakin bebasnya masyarakat mengakses situs pemerintah akan membuka peluang terjadinya cyber crime yang dapat merusak sistem TIK pada e-government. Misalnya kasus

pembobolan situs KPU ketika penyelenggaraan Pemilu oleh seorang cracker.

- b) Kurangnya interaksi atau komunikasi antara admin (pemerintah) dengan masyarakat, karena e- government dibuat untuk saling berinteraksi antara pemerintah, masyarakat, dan pihak lain yang berkepentingan.
- c) Kelemahan utama tentang e-government adalah kurangnya kesetaraan dalam akses publik untuk keandalan, internet informasi di web, dan agenda tersembunyi dari kelompok pemerintah yang dapat mempengaruhi dan bias opini publik.
- d) Pelayanan yang diberikan situs pemerintah belum ditunjang oleh sistem manajemen dan proses kerja yang efektif karena kesiapan peraturan, prosedur dan keterbatasan SDM sangat membatasi penetrasi komputerisasi ke dalam sistem pemerintahan.
- e) Belum mapannya strategi serta tidak memadainya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan e-government
- f) Inisiatif merupakan upaya instansi secara sendiri-sendiri, dengan demikian sejumlah faktor seperti standardisasi, keamanan informasi, otentikasi, dan berbagai aplikasi dasar yang memungkinkan interoperabilitas antar situs secara andal, aman, dan terpercaya kurang mendapat perhatian

- g) Kesenjangan kemampuan masyarakat untuk mengakses jaringan internet

#### 4. Mutasi pegawai ASN

Kebijakan mutasi pegawai merupakan salah satu fungsi manajemen sistem kepegawaian negara yang sangat fundamental baik di tingkat pemerintah pusat maupun tingkat pemerintah daerah. Namun, sering kali mutasi pegawai ASN di berbagai instansi pemerintah daerah yang ada di Indonesia banyak menimbulkan berbagai persoalan atau pun masalah.

Mutasi kadang tidak sesuai dengan evaluasi terhadap berbagai persoalan kebutuhan kinerja pegawai dan bahkan mutasi dilakukan hanya dipengaruhi oleh kepentingan politik tertentu tanpa ada dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan publik pegawai ASN. Selain itu pula, penerapan kebijakan mutasi pegawai ASN ini masih banyak ditemukan menggunakan paradigma atau pola pikir (*mindset*) lama yakni dengan mengandalkan *Patronage System* (pengangkatan seorang pegawai berdasarkan atas hubungan pribadi antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat).

Beberapa Institusi Pemerintah Daerah bahkan dinilai belum memiliki kemampuan untuk menciptakan suatu netralitas dalam menerapkan kebijakan mutasi pegawai ASN. Mengacu pada Surat Instruksi Mendagri Nomor 820/6040/SJ menegaskan bahwa pejabat kepala daerah dilarang melakukan mutasi pegawai tanpa persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri. Selain itu, Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Nomor K.26-30/V.100-2/99 juga menegaskan bahwa pejabat kepala daerah tidak memiliki kewenangan mengambil atau menetapkan keputusan yang memiliki akibat hukum (*civil effect*) pada aspek kepegawaian, untuk melakukan mutasi pegawai yang berupa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam/dari jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN), kecuali setelah mendapat persetujuan tertulis dan Menteri dalam Negeri.

Menanggapi surat instruksi Mendagri dan Kepala BKN ini, maka diharapkan semua Instansi Pemerintahan Daerah sudah semestinya memahami secara eksplisit maksud dan tujuan dalam menerapkan prosedur mutasi pegawai ASN yang sebenarnya. Mutasi pegawai yang dilakukan harus lebih efektif dan efisien dalam menata sistem kepegawai daerah berdasarkan kebutuhan dan syarat jabatan pegawai dengan berlandaskan pada peraturan yang ada. Instansi Pemerintah Daerah harus menyadari dan berusaha untuk lebih tanggap dengan berbagai tantangan reformasi birokrasi terutama dalam menciptakan kualitas dan kapabilitas manajemen kepegawain yang ada, bukan malah menciptakan sebuah kemunduran terstruktur dalam menerapkan kebijakan mutasi pegawai ini.

Mutasi mengacu pada UU ASN No. 5 Tahun 2014 yang sudah berlangsung sejak ditetapkan merupakan sebuah dasar hukum (*basic legal*) untuk Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam menerapkan kebijakan manajemen kepegawai terutama pada proses



mutasi pegawai ASN. Implikasi dari UU ASN ini, pegawai akan dipacu untuk siap menghadapi perubahan dan hal ini tentu dibutuhkan sebuah komitmen yang kuat. Komitmen tersebut haruslah melekat dalam setiap pegawai ASN yang disanjung status sebagai abdi Negara dan masyarakat.

Selanjutnya bahwa proses mutasi (pengangkatan dan pemberhentian) dalam jabatan struktural dan fungsional harus merujuk pada UU ASN, serta peraturan yang masih berlaku lainnya. Dalam UU ASN menjelaskan bahwa PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina pegawai dan memiliki nomor induk secara nasional. Kemudian, pada pasal 68 UU ASN yang mengatur tentang manajemen ASN menegaskan pula bahwa PNS dapat berpindah antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi pemerintah daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. Dengan demikian, Perlu digaris bawahi, mutasi pegawai ASN baik dalam jabatan struktural maupun non struktural harus menempatkan pada prinsip dasar *the right man in the right place*.

Kebijakan mutasi pegawai ASN ini perlu menciptakan suatu netralitas yang tinggi, dan berlandaskan pada *merit system* (pengangkatan seorang pegawai didasarkan pada kecakapan yang dimiliki). Dalam konsep yang lebih umumnya bahwa mutasi pegawai diharapkan mampu mendorong dan menciptakan penerapan reformasi birokrasi dan reformasi tata kelola

pemerintahan yang baik (*good governance*) pada tingkatan pemerintahan daerah. Sebab reformasi birokrasi sendiri memiliki tujuan yakni mengubah struktur, tingkah laku dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama, terlebih khusus dalam penataan sistem dan manajemen kepegawaian.

Kepala daerah sebagai *Top the Eksekutif* mempunyai otonomi penuh untuk mengatur rumah tangganya sendiri atau mengatur kebijak-kebijakan desentralisasi untuk kemajuan daerahnya. Tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislative, kelompok-kelompok kepentingan, pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi Negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi-birokrasi pemerintah. Termasuk kebijakan melakukan mutasi kepegawainan atau mutasi PNS dilingkungan daerah.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Teori Informasi**

Teori informasi merupakan karya dari Shannon dan Waver (1949) yang termasuk dalam salah satu teori komunikasi yang tertua dan merupakan teori yang melihat komunikasi sebagai proses yaitu komunikasi sebagai transmisi pesan. Fokus utama pada teori informasi adalah untuk menentukan cara dimana saluran (channel) komunikasi dapat digunakan secara efisien.

Shannon dan Waver mencetuskan teori ini dan mendiskripsikan komunikasi sebagai proses linier dan ingin mengembangkan suatu model

yang dapat menjelaskan bagaimana pengirim sejumlah informasi yang maksimum melalui saluran yang ada, dan bagaimana mengukur kapasitas dari saluran yang ada untuk membawa informasi. Mereka menggunakan asumsi bahwa komunikasi antar manusia (human communication) itu ibarat hubungan melalui telepon dan gelombang radio.

Jika ternyata komunikasi yang dilakukan tidak berhasil mengubah perilaku lawan bicara kita agar mau mengikuti apa-apa yang dimaksudkan oleh komunikator, maka komunikasi yang dilakukan dianggap mengalami gangguan. Lebih dari itu komunikasi yang dilakukan dilihat juga sebagai komunikasi yang tidak efektif, atau komunikasi yang gagal.

Teori Shannon dan Weaver memandang persoalan komunikasi sekedar sebagai hitung-hitungan yang matematis. Jumlah informasi yang dapat dikaitkan atau dihasilkan oleh sebuah keadaan atau kejadian merupakan tingkat pengurangan (reduksi) ketidakpastian, atau pilihan kemungkinan, yang dapat muncul dari keadaan atau kejadian tersebut. Dengan kata yang lebih sederhana, teori ini berasumsi bahwa jika kita memperoleh informasi maka kita memperoleh kepastian tentang suatu kejadian atau suatu hal tertentu.

Lebih jauh lagi, komunikasi pada nantinya dibuat sedemikian rupa agar mampu memanipulasi pesan dan saluran guna mencapai level keefektifan komunikasi yang optimal, yaitu mampu mengubah orang lain mengikuti apa-apa yang diinginkan oleh seorang komunikator. Shannon dan Weaver membuat model komunikasi yang dilihat sebagai proses

linear yang sangat sederhana. Karakteristik kesederhanaanya ini menonjol dengan jelas. Mereka menyoroti masalah-masalah komunikasi (penyampaian pesan) berdasarkan tingkat kecermatannya. Sebagaimana yang dipakai dalam teori komunikasi informasi atau matematis, konsep tidak mengacu pada makna, akan tetapi hanya memfokuskan titik perhatiannya pada banyaknya stimulus atau sinyal. Konsep dasar dalam teori ini adalah entropi dan redundansi-konsep yang dipinjam dari thermodynamics. Kedua konsep ini saling mempengaruhi dan bersifat sebab akibat (kausalitatif). Di mana entropi akan sangat berpengaruh terhadap redundansi yang timbul dalam proses komunikasi.

Entropi adalah konsep keacakan, di mana terdapat suatu keadaan yang tidak dapat dipastikan kemungkinannya. Entropi timbul jika prediktabilitas/kemungkinan rendah (low predictable) dan informasi yang ada tinggi (high information). Sebagai contoh ada pada penderita penyakit Aids. Pengidap Aids tidak dapat dipastikan usianya atau kapan ia akan dijemput maut. Ada yang sampai delapan tahun, sepuluh tahun, bahkan sampai dua puluh tahun, masih bisa menjalani hidup sebagaimana orang yang sehat. Hal ini dikarenakan ajal atau kematian adalah sebuah sistem organisasi yang kemungkinannya sangat tidak dapat dipastikan. Dengan kata lain, semakin besar entropi, semakin kecil kemungkinan-kemungkinannya (prediktabilitas). Informasi adalah sebuah ukuran ketidakpastian, atau entropi, dalam sebuah situasi. Semakin besar ketidakpastian, semakin besar informasi yang tersedia dalam proses

komunikasi. Ketika sebuah situasi atau keadaan secara lengkap dapat dipastikan kemungkinannya atau dapat diprediksikan-highly predictable, maka informasi tidak ada sama sekali. Kondisi inilah yang disebut dengan negentropy.

Konsep kedua yang merupakan kebalikan dari entropi adalah redundansi. Redundansi adalah sesuatu yang bisa diramalkan atau diprediksikan (predictable). Karena prediktabilitasnya tinggi (high predictable), maka informasi pun rendah (low information). Fungsi dari redundansi dalam komunikasi menurut Shannon dan Weaver ada dua, yaitu yang berkaitan dengan masalah teknis dan yang berkaitan dengan perluasan konsep redundansi itu sendiri ke dalam dimensi sosial. Fungsi redundansi apabila dikaitkan dengan masalah teknis, ia dapat membantu untuk mengatasi masalah komunikasi praktis. Masalah ini berhubungan dengan akurasi dan kesalahan, dengan saluran dan gangguan, dengan sifat pesan, atau dengan khalayak.

## **2. Teori New Media**

Istilah “media baru” (*New Media*) telah digunakan sejak tahun 1960-an yang telah mencakup seperangkat teknologi komunikasi terapan yang semakin berkembang dan beragam, Media massa telah berubah begitu banyak dimulai dari abad ke-20 yang bersifat satu arah, arus yang serupa kepada massa yang beragam. Terdapat alasan sosial, ekonomi, dan teknologi atas pergeseran ini yang cukup nyata. Kedua, teori masyarakat massa juga menunjukkan munculnya jenis masyarakat baru yang berbeda

dari masyarakat massa yang dicirikan dengan jaringan komunikasi interaktif yang rumit.

Teori media baru merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Pierre Levy, yang mengemukakan mengenai perkembangan media. Dalam teori media baru terdapat dua pandangan, pertama yaitu pandangan interaksi sosial, yang membedakan media menurut kedekatannya dengan interaksi tatap muka.

Pierre Levy memandang *World Wide Web* (www) sebagai sebuah lingkungan informasi yang terbuka, fleksibel, dan dinamis yang memungkinkan manusia mengembangkan orientasi pengetahuan yang baru dan juga terlibat dalam dunia demokratis tentang pembagian mutual dan pemberian kuasa yang lebih interaktif dan berdasarkan pada masyarakat.

Sedangkan pendekatan kedua yaitu pandangan integrasi sosial, yang merupakan gambaran media bukan dalam bentuk informasi, interaksi, atau penyebarannya, tetapi dalam bentuk ritual, atau bagaimana manusia menggunakan media sebagai cara menciptakan masyarakat.

New media terdiri dari dua kata yaitu *new* dan *media*. *New* yang berarti baru dan *media* yang berarti perantara. Jadi *new media* merupakan sarana perantara yang baru. Baru dalam arti disini dilihat dari segi waktu, manfaat, produksi, dan distribusinya. *New media* juga dapat disebut sebuah istilah yang dimaksudkan untuk mencakup kemunculan digital, komputer, atau jaringan teknologi informasi dan komunikasi di akhir abad

ke-20. Sebagian besar teknologi yang digambarkan sebagai “media baru” adalah digital, seringkali memiliki karakteristik dapat dimanipulasi, bersifat jaringan, padat, interaktif dan tidak memihak. Beberapa contoh new media adalah internet, website, komputer multimedia, permainan komputer, *CDRoms*, dan DVD. New media merupakan perkembangan baru dari media-media yang telah digunakan manusia. Karakternya yang merupakan bentuk digital tentu memudahkan dalam bertukar informasi dan berbagai kegiatan lainnya. Namun dalam perkembangannya, *new media* juga dapat memberikan nilai negatif bagi penggunanya.

“Media baru” yang dibahas disini adalah berbagai perangkat teknologi komunikasi yang berbagai ciri yang sama yang mana selain baru dimungkinkan dengan digitalisasi dan ketersediaannya yang luas untuk penggunaan pribadi sebagai alat komunikasi. Sebagaimana kita lihat “media baru” sangat beragam dan tidak dapat didefinisikan.

Mc quail dalam bukunya *Mass Communication Theory*, 2011 hal 155, menyebutkan perubahan utama yang berkaitan dengan munculnya media baru yaitu :

1. Digitalisasi dan konversi atas segala aspek media.
2. Interaktifitas dan konektivitas jaringan yang semakin meningkat.
3. Mobilitas dan delokasi untuk mengirim dan menerima.
4. Adaptasi terhadap peranan publikasi dan khalayak.
5. Munculnya beragam bentuk “pintu” (*Gateway*) media.
6. Pemisahan dan pengaburan dari lembaga media.

Secara umum, media baru telah disebut, (juga oleh media lama) dengan ketertarikan yang kuat, positif, dan bahkan pengharapan serta perkiraan yang bersifat euforia, serta perkiraan berlebihan mengenai signifikansi mereka (Roosseler, dalam Mcquail hal 147;2011).

Aspek paling mendasar dari teknologi informasi dan komunikasi adalah fakta digitalisasi, proses dimana semua teks (makna simbolik dalam bentuk yang telah di rekam dan di kodekan) dapat dikurangi menjadi kode biner dan dapat mengalami proses produksi, distribusi, dan penyimpanan yang sama.

Sekarang teknologi sudah semakin merajalela penggunaannya. Seluruh masyarakat dari bumi manapun sudah dapat bersosialisasi dan bertukar informasi. Masyarakat sudah tidak harus repot, karena semua ini terjadi akibat terciptanya teknologi dan media baru yang di dalamnya dapat membantu manusia untuk lebih fleksibel. Tanpa adanya teknologi komunikasi, media tidak dapat bekerja secara efisien. Tidak heran teknologi komunikasi di dunia ini semakin berkembang dari masa ke masa agar terciptanya sebuah teknologi yang benar-benar berkualitas penggunaannya. Dulu manusia berkomunikasi dengan menggunakan media yang sederhana. Contohnya saja seperti surat yang harus dikirim melalui pos dan harus menggunakan prangko, membaca surat kabar dan mendengarkan berita melalui radio. Teknologi tersebut digunakan oleh masyarakat sebagai wadah penerimaan informasi. Namun, berbagai jenis teknologi dan media sudah lahir, contohnya seperti telepon digital,



komputer, internet, dan sebagainya. Kelahiran teknologi yang kian maju kemudian menimbulkan suatu fenomena dalam industri media komunikasi yang disebut “Media Baru”.

### C. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web Dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut:

1. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan Dengan Pendekatan *Human-Organizationtechnology (HOT) Fit Model* (Rohmat Indra Borman, 2012)

Dari hasil analisa dan statistik evaluasi penerapan SIMPEG di BKD Kabupaten Pamekasan dengan pendekatan *Human-Organization-Technology (HOT) Fit Model*, dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### a. Komponen manusia

Dari penelitian yang dilakukan komponen manusia terdiri dari variabel ekspektasi kinerja (*performance expectancy*), ekspektasi usaha (*effort expectancy*), minat menggunakan (*behavioral intention / intention to use / behavior use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*) dari dua hipotesa yang diajukan semua hipotesa tersebut dapat diterima, sehingga komponen manusia bisa dikatakan sudah baik hal ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya, pengguna sistem informasi merasa sistem bermanfaat dalam membantu pekerjaannya, membuat pekerjaan lebih

cepat terselesaikan, mudah untuk digunakan dan mempunyai minat untuk menggunakan sistem informasi tersebut.

b. Komponen teknologi

Komponen teknologi yang terdiri dari kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*) dan kualitas layanan (*service quality*) dari enam hipotesa yang diajukan empat hipotesa yang ditolak dan dua hipotesa yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komponen teknologi dalam SIMPEG masih banyak kekurangan. Pada kualitas sistem masih terdapat kekurangan diantara lain dari faktor integrasi dengan unit lain, fasilitas petunjuk penggunaan dan kehandalan. Pada kualitas informasi masih terdapat kekurangan diantara lain dari faktor keakuratan, keterkinian dan relevansi. Sedangkan pada komponen kualitas layanan terdapat kekurangan diantara lain kecepatan dalam memperbaiki masalah sistem, jaminan kualitas layanan dan sikap peduli dan membantu pengguna sistem.

c. Komponen organisasi

Komponen organisasi yang terdiri dari, struktur organisasi (*structure*), lingkungan organisasi (*environment*) dapat dikatakan sudah baik, ini dapat dilihat dari dua hipotesa yang diajukan semuanya dapat diterima. Hal ini disebabkan karena dukungan dari top manajemen dan dukungan staf terhadap keberlangsungannya SIMPEG tersebut.

#### d. Net Benefits

*Net benefits* atau manfaat yang diperoleh dari penggunaan SIMPEG, menunjukkan bahwa pengguna merasakan manfaat dari SIMPEG di antara lain efek pekerjaan, efisiensi dan efektifitas, menurunkan tingkat kelemahan, mengendalikan pengeluaran dan biaya. Meskipun demikian SIMPEG perlu ditingkatkan terutama dari segi kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan, agar dapat dirasakan dampak yang signifikan terhadap penggunaan SIMPEG.

Akhirnya dari *uraian* di atas bisa disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan mempunyai tingkat keberhasilan cukup baik, karena berdasarkan hasil klasifikasi tingkatan skor data kuesioner secara umum SIMPEG sudah baik, faktor-faktor keberhasilan yang ada dalam model HOT-Fit dan hubungan antara komponen manusia, organisasi dan teknologi menunjukkan hasil yang baik, meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dalam mewujudkan keberhasilan penerapan sistem informasi.

## 2. Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Karanganyar (Bramantya Mahardika Angga Arista, 2010)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar, (2) usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi Manajemen

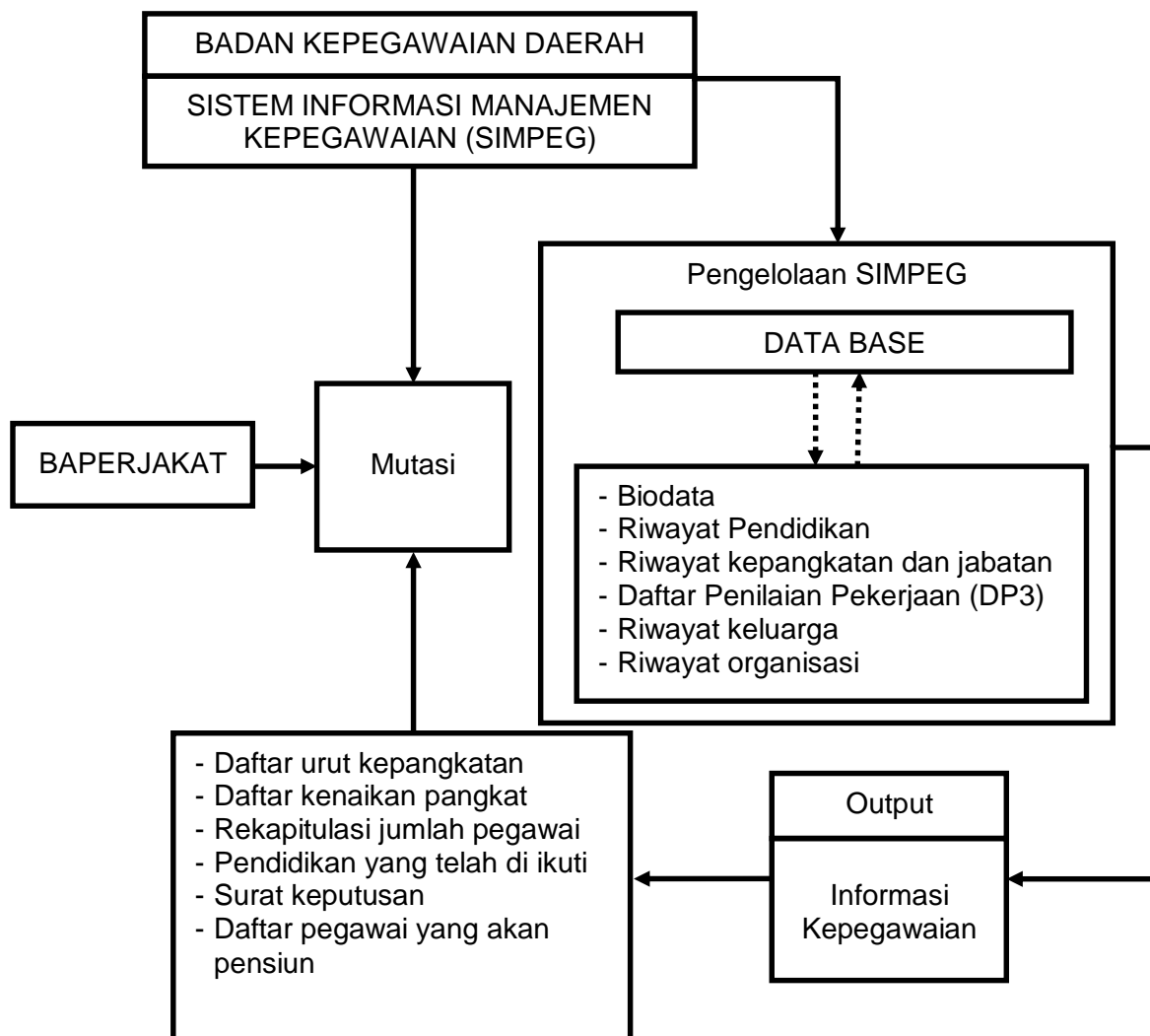
Kepegawaian di BKD Karanganyar, (3) keamanan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar.

Bentuk penelitian yang digunakan adalah kualitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan strategi tunggal terpancang. Sumber data yang digunakan terdiri dari informan, tempat dan peristiwa, dan dokumen. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi. Untuk mengukur validitas data digunakan triangulasi data dan metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Karanganyar didukung oleh komponen-komponen pendukung sistem yang terdiri dari; sumber daya manusia, *software*, *hardware*, *database*, dan jaringan, (2) Usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar antara lain: (a) komponen sumber daya manusia: mengadakan pelatihan dan workshop berkaitan dengan penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer, menyediakan anggaran tersendiri untuk pengembangan SDM, melakukan penambahan pegawai yang kompeten di bidang komputer; (b) komponen *software* dengan perawatan *software* secara berkala; (c) komponen *hardware*: *upgrade* komputer server untuk mempercepat pengolahan data pegawai, perawatan secara berkala terhadap semua *hardware* pendukung

SIMPEG agar pengolahan data berjalan lancar; (d) komponen *database*: menambah ruang untuk *database* dan meningkatkan *hardware* pendukung *database*, mem-*backup database* sehingga data pegawai tetap aman sekalipun *database* utama mengalami kerusakan; (e) komponen jaringan: tidak menyambungkan jaringan ke internet, penambahan antenna untuk jaringan *wireless*. (3) Keamanan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar meliputi: (a) Gangguan keamanan informasi SIMPEG BKD Karanganyar antara lain : *human error*, kerusakan *software*, kerusakan *hardware*, ancaman virus, (b) Usaha mengatasi gangguan keamanan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar antara lain : memberikan pelatihan dan kursus guna meningkatkan SDM para pegawai di SIMPEG, memberikan arahan kepada pegawai untuk meminimalisir kesalahan, perawatan berkala baik *software* maupun *hardware* pendukung SIMPEG, antivirus dipasang di setiap komputer untuk mencegah masuknya ancaman virus, membatasi penggunaan *flashdisk* dan alat penyimpan eksternal lain yang memungkinkan masuknya virus, tidak menghubungkan jaringan *database* dengan jaringan internet.

### D. Kerangka Pikir



Gambar 2 Skema Kerangka Pikir

### E. Defenisi Konseptual

1. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya dalam Keputusan Presiden ini disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

2. Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.
3. BAPERJAKAT adalah suatu badan yang membantu pejabat Pembina Kepegawaian Daerah atau pejabat lain yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk member pertimbangan dalam hal pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara dari dan dalam jabatan structural dan jabatan fungsional serta kenaikan pangkat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan, memberikan informasi dan penjelasan tentang masalah yang diteliti berdasarkan wawancara mendalam terhadap informan dengan metode kasus yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam dan utuh. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang menelaah fenomena sosial dalam suasana yang berlangsung wajar/ilmiah, bukan dalam kondisi yang terkendali/laboratories sifatnya (Senafiah Faisal, 1990:18). Metode kualitatif menurut Bulaeng (2000) sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian deskriptif bertujuan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada.
2. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi atau praktek-praktek yang berlaku.
3. Membuat perbandingan dan evaluasi.



4. Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang (Jalaluddin Rakhmat, 1995:25).

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Barat yang bertempat di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang fokus penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, terhitung mulai bulan April 2018 sampai dengan bulan Mei 2018 dalam jangka waktu tersebut peneliti merasa mampu menyelesaikan dan mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Walaupun mungkin dalam pelaksanaannya akan banyak kendala dan masalah teknis yang dihadapi.

## **C. Sumber Data**

Suharsimi Arikunto (2010 : 172) mengklasifikasikan sumber data menjadi tiga sumber yaitu (1) *Person*, yakni sumber data berupa orang, (2) *Place*, yakni sumber data berupa tempat dan (3) *Paper*, yakni sumber data berupa simbol, huruf, angka, atau gambar. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer

dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2012 : 308) bahwa “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau orang lain.

Berdasarkan sumber data di atas, maka penulis mengklasifikasikan sumber-sumber data ke dalam jenis-jenis data, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat atau responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang berasal dari hasil wawancara dengan informan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat antara lain : buku-buku teoritis, laporan-laporan, arsip-arsip dan berbagai Peraturan Pemerintah maupun Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik Pengumpulan data sebagai berikut :

##### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu bagian terpenting dari setiap survey. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya

dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden. Data semacam itu merupakan tulang punggung suatu penelitian survey.

wawancara menurut Nazir (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian. Beberapa hal dapat membedakan wawancara dengan percakapan sehari-hari adalah antara lain:

- Pewawancara dan responden biasanya belum saling kenal-mengenal sebelumnya.
- Responden selalu menjawab pertanyaan.
- Pewawancara selalu bertanya.
- Pewawancara tidak menjuruskan pertanyaan kepada suatu jawaban, tetapi harus selalu bersifat netral.
- Pertanyaan yang ditanyakan mengikuti panduan yang telah dibuat sebelumnya. Pertanyaan panduan ini dinamakan interview guide.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian (Lerbin,1992 dalam Hadi, 2007). Tanya jawab

'sepihak' berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sementara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Dari definisi itu, kita juga dapat mengetahui bahwa tanya jawab dilakukan secara sistematis, telah terencana, dan mengacu pada tujuan penelitian yang dilakukan.

Pada penelitian, wawancara dapat berfungsi sebagai metode primer, pelengkap atau sebagai kriterium (Hadi, 1992). Sebagai metode primer, data yang diperoleh dari wawancara merupakan data yang utama guna menjawab permasalahan penelitian. Sebagai metode pelengkap, wawancara berfungsi sebagai pelengkap metode lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian. Sebagai kriterium, wawancara digunakan untuk menguji kebenaran dan kemantapan data yang diperoleh dengan metode lain. Itu dilakukan, misalnya, untuk memeriksa apakah para kolektor data memang telah memperoleh data dengan angket kepada subjek suatu penelitian, untuk itu dilakukan wawancara dengan sejumlah sample subjek tertentu.

Mengenai latar belakang penggunaan wawancara sebagai metode pengumpulan data pada suatu penelitian, pendapat Allport ( dalam Hadi, 1992) berikut perlu dipertimbangkan: "If we want to know how people feel, what their experience and what they remember, what their emotions and motives are like, and the reasons for acting as they do – why not ask them?" Dari pendapat itu, kita mengetahui bahwa wawancara dapat atau lebih tepat digunakan untuk memperoleh data mengenai perasaan,

pengalaman dan ingatan, emosi, motif, dan sejenisnya secara langsung dari subjeknya.

Charles Stewart dan W. B. Cash mendefinisikannya sebagai “sebuah proses komunikasi berpasangan dengan suatu tujuan yang serius dan telah ditetapkan sebelumnya yang dirancang untuk bertukar perilaku dan melibatkan tanya jawab”

Robert Kahn dan Charles Channel mendefinisikan wawancara sebagai “suatu pola yang dikhususkan dari interaksi verbal – diprakarsai untuk suatu tujuan tertentu, dan difokuskan pada sejumlah bidang kandungan tertentu, dengan proses eliminasi materi yang tak ada kaitannya secara berkelanjutan”.

## **2. Observasi**

Peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian atau lokasi penelitian untuk melihat kenyataan yang ada di tempat penelitian. Mengumpulkan data dilapangan dengan mengadakan pengamatan secara langsung peran dan juga strategi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok mereka dalam pengembangan yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

## **3. Dokumentasi**

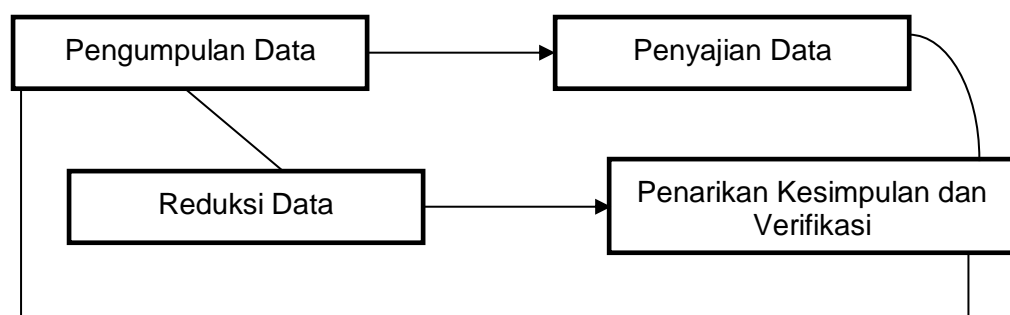
Dokumentasi digunakan untuk mencari dukungan data yang dapat digunakan untuk melengkapi data penelitian yang terkait dengan yang

berkaitan dengan konsep dan objek penelitian yang bersifat kehidupan dan pengalaman budaya, serta mengumpulkan dokumentasi kegiatan penelitian untuk menggambarkan kegiatan yang dilakukan selama penelitian.

### E. Analisis data

Alur Pengumpulan Data/Verifikasi data dalam penelitian ini mencakup 3 tahap model, menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013), berdasarkan sifat dari penelitian metode kualitatif, pengumpulan data dilakukan secara langsung dan tidak langsung yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Selanjutnya setelah data terkumpul akan dilakukan teknik analisis data, yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Gambar alur dari proses pengumpulan data dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3 Alur Pengumpulan Data

#### 1. Penganalisaan terhadap kondisi saat ini (*Curent Condition*)

Penganalisaan ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang memadai mengenai kondisi penerapan sistem informasi manajemen

kepegawaian (SIMPEG) saat ini di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, termasuk dalam hal ini adalah penganalisaan terhadap aplikasi yang telah ada, infrastruktur jaringan, Sumber Daya Manusia (SDM) pendukung, *Computer Literacy*, peraturan-peraturan (regulasi) internal yang ada dan terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

## 2. Penganalisaan terhadap kondisi Ideal (Future State)

Penganalisaan ini dimaksudkan untuk menyusun kondisi atau konsep ideal bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) untuk mendukung keseluruhan aspek pelayanan informasi publik. Penganalisaan difokuskan pada bagaimana sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dapat mendukung dalam pengambilan kebijakan khususnya pada saat MUTASI. Dalam hal ini juga dilakukan penganalisaan terhadap kondisi internal Sumber Daya Manusia (SDM) pendukung dan peraturan internal yang terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), serta pengaruh-pengaruh eksternal khususnya penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) itu sendiri.

## 3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Dalam penerapannya dilakukan penganalisaan terhadap kendala-kendala yang ada (*gap analysis*), yaitu kesenjangan yang ada antara kondisi ideal yang ingin dicapai, kondisi dimana sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) akan dapat dipergunakan secara optimal, dengan kondisi yang ada saat ini. Dari hasil penganalisaan ini

akan dapat diketahui posisi saat ini untuk mencapai kondisi ideal yang diharapkan dan mengacu kepada hal ini akan dikembangkan pula langkah-langkah kedepan, berikut dengan penyusunan prioritas kegiatan sehingga kondisi ideal yang diharapkan dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu.

#### **F. Teknik Penentuan Informan**

Informan dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu memilih secara sengaja maksudnya peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil dengan pertimbangan bahwa yang bersangkutan mengetahui dan memahami betul inti permasalahan yang sedang di teliti.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Inspektur Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat
3. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat
4. Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan
5. Kepala Sub Bidang Mutasi

Infroman Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1 Informan Organisasi Perangkat Daerah (OPD)



No.	Informan	Keterangan	Jumlah
1.	Kepala Inspektur	Inspektorat Daerah Prov. Sulbar	1
2.	Kepala Badan	OPD Prov. Sulbar	2
3.	Kabid. Mutasi dan Kependidikan	BKD Prov. Sulbar	1
4.	Kasubid. Mutasi	BKD Prov. Sulbar	1
<b>Jumlah</b>			<b>5</b>

### G. Tahap-Tahap Penelitian dan Jadwalnya

Penelitian ini melalui beberapa tahap diantaranya: konsultasi proposal penelitian, perbaikan dan persetujuan, seminar proposal, pelaksanaan penelitian, konsultasi hasil penelitian, seminar hasil penelitian, konsultasi, ujian tutup. Seluruh tahapan ini penulis gambarkan atau paparkan ke dalam tabel jadwal kerja penelitian di bawah ini : Tabel 2 Tahap-Tahap Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Konsultasi Proposal Penelitian							
2	Perbaikan dan Persetujuan Proposal Penelitian							
3	Seminar Proposal							
4	Pelaksanaan Penelitian							
5	Konsultasi Hasil Penelitian							
6	Seminar Hasil Penelitian							
7	Konsultasi							
8	Ujian Tutup							

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Provinsi Sulawesi Barat**

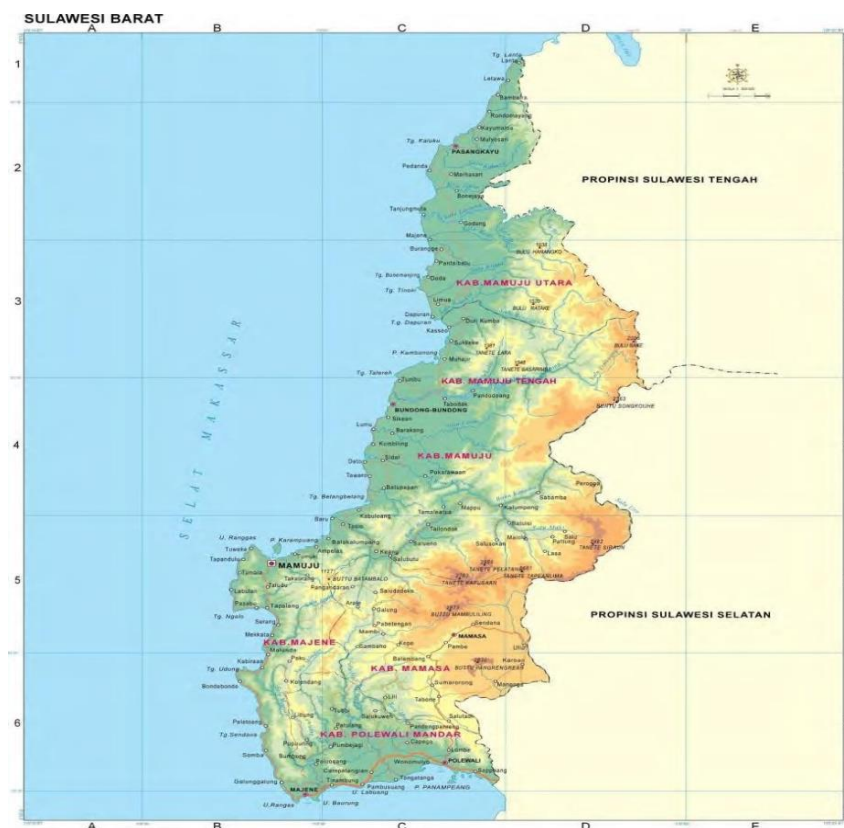
Sulawesi Barat atau disingkat SULBAR merupakan pemekaran dari Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan provinsi ke-33 dan diresmikan sejak 5 Oktober 2004 berdasarkan Undang Undang Nomor 26 Tahun 2004, dengan ibukota provinsi adalah Mamuju – Kabupaten Mamuju.

Letak Sulawesi Barat Wilayah Provinsi Sulawesi Barat meliputi 6 (enam) Kabupaten yaitu : Kabupaten Mamuju Utara, Kabupaten Mamuju, Kabupaten Majene, Kabupaten Polewali Mandar, Kabupaten Mamasa dan Kabupaten Mamuju Tengah. Luas wilayahnya sekitar 16,796.19 km<sup>2</sup>. Suku-suku yang ada di provinsi ini terdiri dari Suku Mandar (49,15%), Toraja (13,95%), Bugis (10,79%), Jawa (5,38%), Makassar (1,59%) dan suku lainnya (19,15%). Sulawesi Barat dikenal memiliki banyak objek lokasi wisata. Selain kakao, daerah ini juga penghasil kopi robusta ataupun kopi arabika, kelapa dan cengkeh. Di sektor pertambangan terdapat kandungan emas, batubara dan minyak bumi. Wilayah Povinsi Sulawesi Barat yang berhadapan langsung dengan Selat Makassar, merupakan salah satu jalur lalu lintas pelayaran Nasional dan Internasional memberikan nilai tambah yang

sangat menguntungkan bagi pembangunan sosial ekonomi kedepan. Salah satu pelabuhan antar pulau yang aktif melayani/ menghubungkan pulau Kalimantan adalah Pelabuhan Fery Simboro Mamuju, Pelabuhan Rakyat Palipi Majene, Pelabuhan Rakyat Mamuju, Pelabuhan Samudra Belang-belang Bakengkeng Mamuju yang telah mulai dikembangkan dan beroperasi untuk kapal penumpang maupun barang seperti pengangkutan minyak CPO dan mangan, serta sejumlah Pelabuhan lain yang dikelola oleh perusahaan swasta nasional di Kabupaten Mamuju Utara.

Kondisi topografi Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri dari laut dalam, daratan rendah, dataran tinggi dan pegunungan dengan tingkat kesuburan yang tinggi, disamping itu letaknya yang sangat strategis pada posisi silang segitiga emas Sulawesi Selatan, Kalimantan Timur, dan Sulawesi Tengah lewat pantai barat dengan jarak 445 km dari Makassar Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, 447 Km dari Palu Ibukota Provinsi Sulawesi Tengah dan Selat Makassar/Kalimantan Timur, memberikan potensi perencanaan pembangunan yang harus ditata dengan baik. Sehingga kekayaan yang terkandung di dalam alam Sulawesi Barat dapat memberikan manfaat yang maksimal untuk kesejahteraan masyarakatnya.

Secara astronomis, Provinsi Sulawesi Barat terletak antara  $0^{\circ}12'$  -  $03^{\circ}38'$  Lintang Selatan (LS) dan  $118^{\circ}43' 15''$  -  $119^{\circ} 54' 3''$  Bujur Timur (BT). Berdasarkan posisi geografisnya, Provinsi Sulawesi Barat memiliki batas-batas: Utara - Provinsi Sulawesi Tengah; Selatan-Provinsi Sulawesi Selatan; Barat-Selat Makassar; Timur-Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 4 : Peta Sulawesi Barat

Secara geografi, Provinsi Sulawesi Barat terletak pada posisi  $0012'$  -  $3038'$  Lintang Selatan dan  $118043'15''$ - $119054'3''$  Bujur Timur. Akhir tahun 2015, wilayah administrasi Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari 6 wilayah kabupaten, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 tahun 2015 luas daratan masing-masing kabupaten/kota, yaitu:

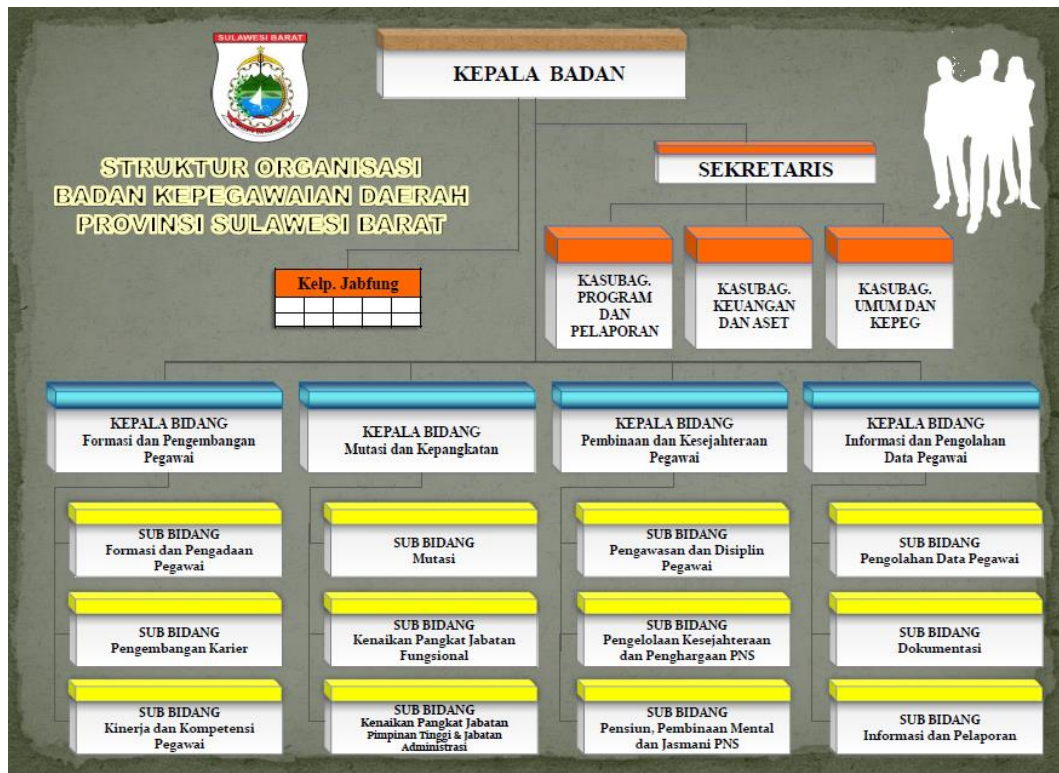
Kabupaten Majene (947,84 km<sup>2</sup>), Kabupaten Polewali Mandar (1.775,65 km<sup>2</sup>), Kabupaten Mamasa (3.005,88 km<sup>2</sup>), Kabupaten Mamuju (4.999,69 km<sup>2</sup>), Kabupaten Mamuju Utara (3.043,75 km<sup>2</sup>), serta Kabupaten Mamuju Tengah (3.014,37 km<sup>2</sup>).

Jarak antara Ibukota Provinsi ke Daerah Kabupaten/Kota adalah :

1. Mamuju - Majene: 143 km.
2. Mamuju - Polewali Mandar : 199 km.
3. Mamuju - Mamasa : 292 km.
4. Mamuju - Mamuju Utara : 276 km.
5. Mamuju - Mamuju Tengah : 115 km.

Bertolak dari semangat "Allamungan Batu di Luyo" yang mengikat Mandar dalam perserikatan "Pitu Ba'bana Binanga dan Pitu Ulunna Salu" dalam sebuah muktamar yang melahirkan "Sipamandar" (saling memperkuat) untuk bekerja sama dalam membangun Mandar. Semangat "Sipamandar" inilah, sehingga sekitar tahun 1960 oleh tokoh masyarakat Mandar yang ada di Makassar yaitu antara lain : H. A. Depu, Abd. Rahman Tamma, Kapten Amir, H. A. Malik, Baharuddin Lopa, SH. dan Abd. Rauf mencetuskan ide pendirian Provinsi Mandar bertempat di rumah Kapten Amir, dan setelah Sulawesi Tenggara memisahkan diri dari Provinsi Induk yang saat itu bernama Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara (Sulselra).

## 2. Profil Organisasi Perangkat Daerah (OPD)/Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat



Gambar 5 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Adapun visi dan misi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat :

Visi :

Terwujudnya Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi yang terdepan, malaqbiq dan inovatif.

Misi :

1. Mengelola sumber daya Aparatur Sipil Negara dengan 3T (Tepat waktu, Tepat kebutuhan, Tepat Aturan)
2. Mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian kedalam e-Government
3. Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara
4. Meningkatkan produktifitas dan kinerja aparatur berbasis kompetensi.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan kualitas Aparatur Sipil Negara

Tugas Pokok dan fungsi berdasar Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat di lihat di bawah ini :

a. Sekretariat

*Tugas:*

Memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.

*Fungsi:*

- 1) Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi
- 2) Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan asset

- 3) Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi
- 4) Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

b. Bidang Formasi Dan Pengembangan Pegawai

*Tugas:*

Merencanakan, mengoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan dibidang penyusunan formasi, pengadaan, kinerja serta pengembangan karier dan kompetensi pegawai.

*Fungsi:*

- 1) perencanaan Program Kegiatan, Penyusunan Petunjuk Teknis dan Naskah Dinas dibidang Formasi dan Pengembangan Pegawai
- 2) Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai
- 3) Pembinaan dan pengendalian Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai
- 4) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai



- 5) Penyusunan rencana kegiatan administrasi penyusunan formasi, pengadaan dan pengembangan kompetensi pegawai sesuai program yang ditetapkan
- 6) Penyusunan pemetaan potensi pegawai
- 7) Penyusunan formasi, pengadaan, pengembangan kompetensi pegawai
- 8) Perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai
- 9) Koordinasi penyusunan analisa kebutuhan bimbingan teknis kepegawaian, peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai dengan instansi terkait;
- 10) Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

c. Bidang Mutasi Dan Kepangkatan

*Tugas:*

Melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan menyiapkan bahan pengelolaan Mutasi dan Kepangkatan

*Fungsi:*

- 1) Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis, dan naskah dinas dibidang mutasi dan kepangkatan
- 2) Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan dibidang mutasi dan kepangkatan

- 3) Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang mutasi dan kepangkatan
- 4) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang mutasi dan kepangkatan
- 5) Penyusunan rencana kerja bidang mutasi dan kepangkatan
- 6) Penyiapan bahan analisis dan pengelolaan usulan, penyelesaian naskah keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pns dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional
- 7) Penyiapan bahan analisis data jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional
- 8) Penyiapan bahan analisis pelaksanaan mutasi jabatan lingkup provinsi
- 9) Penyiapan bahan analisis, pengusulan, pelaporan serta penyelesaian naskah keputusan kenaikan pangkat dan peninjauan masa kerja PNS
- 10) Penyiapan bahan dan pengelolaan kenaikan pangkat PNS
- 11) Pelaksanaan koordinasi terhadap instansi terkait\
- 12) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan tugas
- 13) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

d. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

*Tugas:*

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan pembinaan disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, termasuk sub Bidang, Sub Bidang Pengawasan dan Disiplin Pegawai, Sub Bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS serta Sub Bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS

*Fungsi:*

- 1) Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 2) Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 3) Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- 5) Penyusunan program kegiatan pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 6) Penyiapan bahan analisis pengusulan dan penyelesaian naskah kenaikan gaji berkala pegawai

- 7) Pelaksanaan proses penerbitan kartu pegawai (karpeg), kartu suami (karsu) dan kartu istri (karis)
- 8) Pengelolaan administrasi cuti dan izin pegawai dan fasilitasi tunjangan kesehatan pegawai
- 9) Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penyelenggaraan kesejahteraan pegawai dan keluarganya
- 10) Penyusunan petunjuk teknis pemberian penghargaan dan tanda jasa
- 11) Penyiapan bahan dan petunjuk teknis pensiun BUP pensiun dini, pensiun janda/duda kepada PNS
- 12) Pembinaan dan evaluasi disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 13) Pengelolaan kasus pelanggaran disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 14) Pelaksanaan koordinasi terhadap instansi terkait
- 15) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

e. Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai

*Tugas:*

Melaksanakan pengumpulan, penataan, penyimpanan dan pemeliharaan dokumentasi kepegawaian, pengolahan data kepegawaian serta menyajikan data dan informasi kepegawaian

*Fungsi:*

- 1) Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas dibidang informasi dan pengolahan data pegawai
- 2) Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai
- 3) Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai
- 4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai
- 5) Pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara lengkap, baik dan akurat
- 6) Pengoordinasian pengolahan data dan pelayanan informasi penyelenggaraan penyiapan daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil
- 7) Penyiapan laporan tentang keadaan pegawai negeri sipil dan biodata setiap pegawai negeri sipil
- 8) Pelayanan informasi kepegawaian dengan sistem komputerisasi keperluan internal maupun eksternal
- 9) Pelaksanaan analisis dan pengujian serta melakukan penilaian terhadap data dan informasi kepegawaian
- 10) Pelaksanaan seleksi dan uji mutu standar data dan informasi kepegawaian
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

### 3. Deskripsi Informan

Penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam dengan informan. Peneliti menggunakan sampel purposive sampling yang didasarkan pada kemampuan informan menggambarkan secara jelas mengenai penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh pembina kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan pra riset yang dilakukan peneliti maka informan yang di pilih adalah :

Tabel 3 : Matriks Informan Peneliti

<b>No.</b>	<b>NAMA INFORMAN</b>	<b>JABATAN</b>	<b>PERAN</b>
1.	Amujib	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Pengambil Kebijakan dalam pengambilan keputusan mutasi
2.	Suryadi	Inspektur Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat	Pengambil Kebijakan dalam pengambilan keputusan mutasi
3.	Yakub	Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Pengambil Kebijakan dalam pengambilan keputusan mutasi
4.	Djamaluddin	Kepala Bidang Mutasi dan Kependidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Membantu para pengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan mutasi

5.	Abdillah Umar	Kepala Sub Bidang Mutasi	Membantu para pengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan mutasi
----	---------------	--------------------------	--

Amujib adalah kepala badan kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai pengambil kebijakan sejak tanggal 5 September 2017, sebelumnya karier kepemimpinan beliau mulai menjabat sebagai Pjs. Kepala Sub Bagian Pengembangan Desa/Kelurahan Setda Kabupaten Polewali Mamasa sejak tanggal 7 Maret 2002 sampai dengan 28 Nopember 2002, beberapa bulan kemudian beliau di promosi menjadi Pj. Kepala Sub Bagian Aparatur Pemerintahan Setda Kabupaten Polewali Mamasa sejak tanggal 29 Nopember 2002 sampai tanggal 5 Pebruari 2006 kemudian sejak tanggal 6 Pebruari 2006 sampai 21 Oktober 2008 beliau menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Polewali Mandar, sebelum menjabat sebagai kepala Badan Kepegawaian Daerah beliau menjabat sebagai Asisten Bidang Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Polewali Mandar terhitung sejak tanggal 30 Desember 2016.

Beliau menyelesaikan pendidikan starata satunya di Institut Ilmu Pemerintahan Jakarta dengan program studi manajemen pemerintahan pada tahun 2000. Kemudian menyelesaikan pendidikan magisternya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Patria

Artha dengan program studi manajemen keuangan pada tahun 2004.

Peran beliau dalam penelitian ini adalah sebagai penasehat dan pengambil kebijakan terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi pada Badan Kepegawain Derah Provinsi Sulawesi Barat.

Yakub adalah kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat terhitung mulai tanggal 1 April 2017, sebelumnya beliau memangku jabatan sebagai kabag. Teknis penyelenggaraan pada sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Barat terhitung mulai tanggal 8 April 2005, selanjutnya setahun kemudian beliau di lantik menjadi Plt. Sekretaris KPU Provinsi Sulawesi Barat terhitung mulai tanggal 17 Januari 2006 setelah dari KPU beliau kemudian pindah ke Kabupaten Mamasa dan memangku jabatan sebagai Asisten Bidang Pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa terhitung mulai tanggal 8 Oktober 2013.

Beliau menyelesaikan pendidikan stara satu di Universitas Pattimura Ambon dengan jurusan pendidikan MIPA dan beliau melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Makassar dengan jurusan Manajemen Pendidikan.



Peran beliau dalam penelitian ini adalah sebagai pengambil kebijakan terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi pada Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Djamaluddin adalah kepala bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebelumnya beliau adalah jabatan fungsional (guru) tetapi setelah terbentuknya Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat maka beliau pindah ke jabatan struktural dan menduduki jabatan kasubag rumah tangga Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Barat terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2005, tidak berselang beberapa bulan beliau dimutasi menjadi kasubag umum dan kepegawaian Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Beliau menyelesaikan pendidikan strata satu di STKIP DDI Polmas. Kemudian menyelesaikan pendidikan magisternya di STIA LAN Makassar dengan mengambil konsentrasi Administrasi Negara.

Peran beliau dalam penelitian ini adalah membantu tim baperjakat dalam pengambilan keputusan mutasi terkait dengan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi pada badan kepegawaian daerah provinsi Sulawesi Barat.

Abdillah Umar adalah kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengabdikan sebagai PNS terhitung mulai tanggal 1 Januari 2011, dan kemudian dipromosi menjadi kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Beliau menyelesaikan pendidikan sarjana di UNASMAN dengan konsentrasi ilmu pemerintahan pada tahun 2007.

Peran beliau dalam penelitian ini adalah membantu tim bapjerjakat dalam pengambilan keputusan mutasi terkait dengan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi pada badan kepegawaian daerah provinsi Sulawesi Barat

## **B. Hasil Penelitian**

1. Analisis Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh Pembina kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu sistem informasi manajemen yang berfungsi untuk mengelola data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.

Tujuan Implementasi SIMPEG adalah dapat terwujudnya suatu sistem informasi yang berintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.

Sedangkan tujuan secara khusus adalah :

- a. Menghasilkan informasi data kepegawaian untuk membantu pimpinan dalam merencanakan formasi, pengadaan, penerimaan, merencanakan mutasi, promosi/demosi, penyebaran pegawai dan merencanakan pelatihan pegawai di masa yang akan datang,
- b. Menghasilkan informasi data penggajian yang akurat bagi perencanaan belanja pegawai,
- c. Membantu kelancaran administrasi, manajemen kepegawaian dan penggajian serta meningkatkan kinerja pelayanan terhadap pegawai,
- d. Memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang bersifat rutin/berkala dan dalam pembuatan laporan.

Dimana sasaran daripada implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah :

- a. Terwujudnya pelaksana tugas di Bagian Kepegawaian Daerah yang lebih efektif dan efisien
- b. Terwujudnya tertib administrasi dan tertib pengarsipan guna mendukung pelaksanaan tugas-tugas
- c. Terbinanya tenaga-tenaga yang terampil dalam memanfaatkan teknologi informasi mutakhir dalam melaksanakan tugas

#### Lingkup aplikasi SIMPEG

Secara Garis Besar, pada aplikasi SIMPEG ini, terdapat beberapa Modul Utama sbb :

##### 1. Modul Referensi Kepegawaian

Fasilitas ini untuk perekaman data referensi (Modul insert, Update, Delete dan Search) sesuai dengan standar dan peraturan perundangan yang berlaku, antara lain seperti : Unit Kerja, Jabatan, Pangkat, Hubungan Keluarga, Gaji, dll.

##### 2. Modul Biodata Pegawai (Input/Update/ Delete/Search)

Fasilitas ini untuk merawat data identitas PNS seperti :

- a. Data identitas pokok PNS
- b. Data biodata PNS
- c. Acquire gambar pasfoto PNS (Input dari Scanner / Digital Camera)

##### 3. Modul Perencanaan Formasi dan Pengadaan Pegawai

Fasilitas diperuntukkan untuk perhitungan Formasi PNS eksisting dan kekurangan formasi PNS sebagai dasar perencanaan pengadaan CPNS baru, terdiri dari :

- a. Fasilitas perhitungan formasi tiap unit kerja,urut berdasarkan golongan, usia, tingkat pendidikan
- b. Fasilitas otomasi penerbitan SK CPNS dan PNS
- c. Fasilitas penerbitan surat pengantar permintaan nota pertimbangan BKN

#### 4. Modul Riwayat Pegawai

Merupakan fasilitas untuk melakukan proses (Input/ Update/ Delete/ search) data riwayat pegawai seperti : riwayat jabatan, kepangkatan, dll

#### 5. Modul Perhitungan Gaji Pegawai

Modul ini akan memproses secara otomatis terhadap penggajian, yang terdiri dari fungsi-fungsi :

- a. Menghitung Tunjangan-tunjangan Gaji
- b. Menghitung Gaji yang diterima Pegawai setelah dikurangi potongan-potongan (take home pay )

#### 6. Modul Penilaian Angka Kredit

- a. Modul ini akan memproses perhitungan dan penilaian Angka Kredit serta menerbitkan keputusan kenaikan jabatan bagi

Pemangku Jabatan Fungsional Guru/Pengawas/Pamong Belajar/ Tenaga Medis dan Paramedis

- b. Perhitungan dan Penilaian Angka Kredit bagi jabatan Guru/Pengawas/Pamong Belajar (Sistem semester )
- c. Perhitungan dan Penilaian Angka Kredit bagi Jabatan Tenaga Medis dan Paramedis ( Dokter / bidan / Perawat )
- d. Pencetakan Keputusan Penetapan Kenaikan Jabatan Fungsional

#### 7. Modul Mutasi Pegawai

Fasilitas ini disediakan untuk keperluan rutin mutasi kepegawaian seperti :

- a. Penerbitan Surat Perpindahan Tugas
- b. Penerbitan Keputusan Perpindahan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan Struktural ( kolektif )
- c. Penerbitan Keputusan Perpindahan, Pengangkatan dan Pemberhentian dalam Jabatan Fungsional
- d. Proses Kenaikan Pangkat / Golongan, mulai dari pengusulan, Update/ entry Nota Pertimbangan Teknis BKN, hingga Penerbitan Keputusannya
- e. Penerbitan Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala
- f. Proses Pemberhentian, mulai dari pengusulan, Update/entry Nota Pertimbangan Teknis BKN, hingga penerbitan Keputusannya

## 8. Modul Tranfer Data

Merupakan modul aplikasi untuk men-generate data-data yang dibutuhkan oleh instansi-instansi tertentu , seperti PT. Taspen, Askes dan BKN

## 9. Fasilitas Laporan

Keluaran yang dihasilkan dari SIMPEG adalah dapat berupa laporan individual maupun rekapitulasi, yang berbentuk Tabel, dan Statistik, secara garis besar laporan terdiri dari laporan kepegawaian, laporan mutasi dan laporan gaji.



Sistem Informasi Kepegawaian  
Propinsi Sulawesi Barat

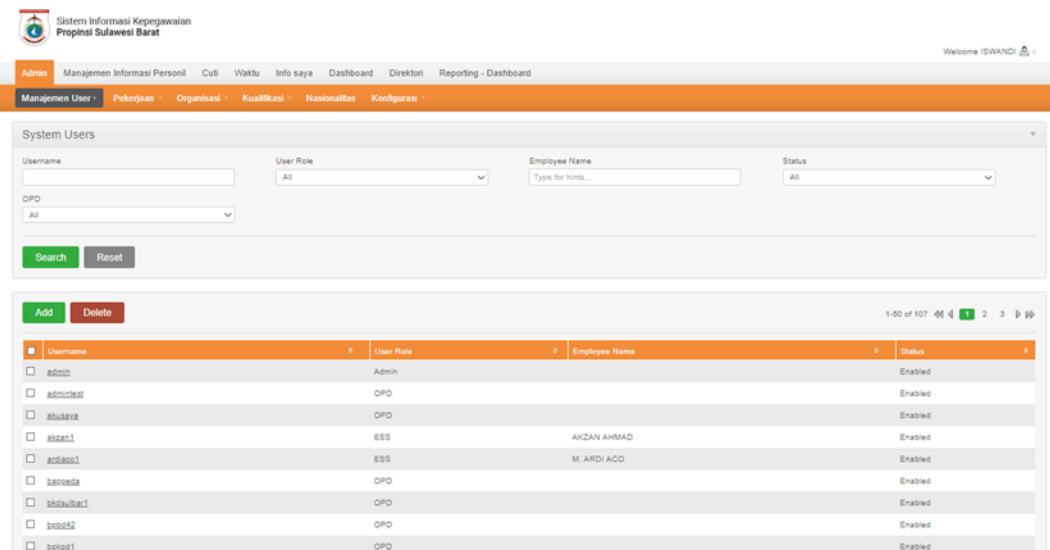
A screenshot of a web-based login interface. It has a yellow header with the text 'LOGIN Panel'. Below the header are two input fields for username and password, each with a small icon on the right. At the bottom, there is a yellow 'LOGIN' button and a red warning icon followed by the text 'Invalid credentials'.

OrangeHRM 4.0  
© 2005 - 2018 OrangeHRM, Inc. All rights reserved.



Gambar 6 : Menu Login Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat memberikan user ke setiap pengelola kepegawaian di OPD lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, sehingga data di setiap OPD bisa update seiring dengan perubahan data kepegawaian setiap pegawai yang ada di setiap OPD sehingga pimpinan atau pengambil kebijakan sewaktu-waktu bisa melihat data pegawai yang diinginkan.



Gambar 7 : Menu Manajemen User SIMPEG

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat menampilkan setiap data pegawai yang kita inginkan, sehingga pada saat pengambil kebijakan ingin melihat profil seorang pegawai yang akan di promosi dan untuk mengetahui apakah pegawai tersebut bersyarat atau tidak menduduki suatu jabatan yang kosong.



The screenshot displays the SIMPEG web application interface. At the top, there is a navigation bar with options like 'Admin', 'Manajemen Informasi Personel', 'Cuti', 'Waktu', 'Info saya', 'Dashboard', 'Direktori', and 'Reporting - Dashboard'. Below this, there is a search menu for 'Informasi Pegawai' with input fields for 'Nama Pegawai', 'NIP', 'Status Pegawai', 'Nama Atasan', 'Jabatan', and 'Organisasi'. A 'Search' button is visible. Below the search menu, there is a table of employee data with columns for 'NIP', 'Nama Pegawai', 'Golongan', 'Jabatan', 'Status Pegawai', 'Organisasi', and 'Atasan'. The table contains 10 rows of data, each with a checkbox for selection.

NIP	Nama Pegawai	Golongan	Jabatan	Status Pegawai	Organisasi	Atasan
1972084200901001	HAFSIW			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
199310202001091001	ABDULLAH AT-OLLEW			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
199905032010012002	NURJALAH			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
197007052010012003	SITTI WARKYAH			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
197812312000091002	HARIANTO			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
198009182010011014	ARSYI HASANUDDIN			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
198109082018042001	YUHRISANI			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
198112072014181003	ABD. RAHMAN			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	
198211032010012029	RABANAH			Aktif	Badan Kepegawaian Daerah	

Gambar 8 : Menu pencarian data pegawai

Sebagaimana yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Tujuan dari wawancara peneliti adalah untuk mengetahui sampai di mana pengetahuan informan tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sebagaimana pernyataan kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“simpeg adalah sistem informasi kepegawaian yang menjadi sarana bagi seluruh pengambil kebijakan atau yang terkait dengan kepegawaian dalam melakukan suatu analisa atau mendapatkan informasi tentang kepegawaian”. (Wawancara tanggal 18 Juli 2018)

Sejalan dengan pernyataan kepala badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat bahwa :

“simpeg itu adalah satu sistem yang menyimpan seluruh data kepegawaian mulai dari nama, pendidikan, pangkat dan perjalanan seorang pegawai dalam kariernya sejak dari CPNS sampai dengan saat sekarang jadi simpeg memuat hal-hal tentang administrasi kepegawaian”. (Wawancara tanggal 10 Juli 2018)

Lanjut kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djamaluddin bahwa :

“Sistem informasi manajemen kepegawaian ini adalah salah satu referensi untuk mengetahui biodata PNS di Provinsi Sulawesi Barat”. (Wawancara, tanggal 31 Juli 2018)

Begitu juga yang disampaikan oleh kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“sistem manajemen informasi kepegawaian memuat profil PNS mulai dari proses penerimaan PNS, perpindahan/pengangkatan dalam jabatan sampai pada pensiun”. (Wawancara tanggal 18 Juli 2018)

Pernyataan yang lain diungkapkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“kalau saya ketahui simpeg itu suatu aplikasi di mana aplikasinya itu di dalamnya terisi tentang tahapan sesuai dengan aturan perundang-undangan”

Sesuai dengan keterangan para informan diatas, maka pendapat mereka tentang simpeg pada Badan Kepegawaian Sulawesi Barat dikategorikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 : Matriks Pemahaman Informan tentang SIMPEG

No.	Informan	Pemahaman tentang SIMPEG	
		Paham	Kurang Paham
1.	Amujib	√	-
2.	Suryadi	√	-
3.	Yakub	√	-
4.	Djamaluddin	√	-
5.	Abdillah Umar	√	-

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua informan mengetahui tentang sistem informasi manajemen (SIMPEG) yang digunakan sebagai media dalam menentukan pegawai aparatur sipil negara yang akan menduduki jabatan, karena SIMPEG mamuat berupa data kepegawaian lingkup Pemerintah Daerah.

Penelusuran peneliti berlanjut pada proses pengambilan keputusan pada saat promosi jabatan, data simpeg yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi persyaratan. Jabatan struktural

tertentu dapat diberikan sertifikat sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina dan instansi pengendali serta dianggap telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dipersyaratkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural, sebagaimana pernyataan Kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“di badan kepegawaian daerah sudah teridentifikasi skpd jabatan yang kosong, selama ini yang saya tau badan kepegawaian daerah itu selalu menginventarisir jabatan-jabatan yang masih kosong seperti itu datanya di badan kepegawaian daerah”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“data ada di bkd yang kita siapkan adalah hasil sertifikasi dan pengembangannya misalnya jabatan a itu hasil sertifikasi yang kita perlihatkan bahwa berdasarkan hasil sertifikasi yang layak, bagaimana mengembangkannya atau itu tidak layak apa pengembangannya itu kita serahkan bahwa kita dikembangkan sesuai dengan hasil sertifikasi dan kita berikan rekomendasi sesuai dengan hasil sertifikasi berdasarkan standar yang dibuat oleh kementerian itu aturan sekarang”.

Terkait dengan pernyataan kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa data yang digunakan untuk

menentukan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang akan di promosi atau di mutasi berasal dari BKD, peneliti selanjutnya mewawancara informan yang ada di BKD. Pernyataan kepala bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djamaluddin bahwa:

“dengan adanya simpeg, lewat simpeg kita dapat melihat nama-nama jabatan yang kosong di setiap OPD jadi barangkali salah satu itulah kelebihanannya untuk dengan adanya simpeg di BKD ini”.

Hal senada yang juga diungkapkan oleh kepala sub bidang mutasi Badan kepegawaian Daerah, Abdillah Umar bahwa :

“dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian yang dibuat sendiri oleh bkd tentu sangat di bantu dan tentu datanya sangat update dengan menggunakan sistem aplikasi simpeg buatan bkd sendiri”.

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk mengetahui jabatan struktural yang kosong di setiap OPD di Provinsi Sulawesi Barat telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi.

Lain halnya yang di ungkapkan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“untuk saat ini terpaksa kita masih menggunakan data manual, karena kita pemerintah provinsi sementara menyusun untuk simpeg di Sulawesi barat”.

Dari keterangan para informan dapat diketahui bahwa untuk mengetahui jabatan yang kosong di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat, dikategorikan dalam tabel berikut :

Tabel 5 : Matriks Sumber Data Yang Digunakan Untuk Mengetahui Jabatan Yang Lowong

No.	Informan	Sumber Data Yang Digunakan Untuk Mengetahui Jabatan Yang Lowong	
		SIMPEG	Data Manual
1.	Amujib	-	√
2.	Suryadi	-	√
3.	Yakub	-	√
4.	Djamaluddin	√	-
5.	Abdillah Umar	√	-

Hasil wawancara dengan kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat menganggap bahwa data yang digunakan untuk mengetahui jabatan struktural yang kosong di setiap OPD di Provinsi Sulawesi barat masih menggunakan data manual. Disini kita melihat bahwa kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan mengenai data yang digunakan dalam mengetahui jabatan yang kosong di OPD.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

sementara dalam pengembangan yang telah di gunakan dalam proses pelayanan kepegawaian belum maksimal, karena Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang ada sekarang merupakan aplikasi baru karena SIMPEG sebelumnya telah diganti oleh pimpinan yang baru lagi. Jadi disini aplikasi tersebut hampir setiap penggantian pimpinan, diganti dengan aplikasi baru yang menganggap aplikasi sebelumnya ada kekurangan. Sehingga kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengeluarkan pernyataan tersebut.

Dengan adanya simpeg maka dalam menentukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bersyarat menduduki suatu jabatan sebagaimana yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil bahwa, dengan melalui pertimbangan tim penilai kinerja PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat Jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Pernyataan kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“tentu dengan melihat kompetensi seseorang dan tentunya karena kita belum mempunyai simpeg maka sangat terbatas informasi tentang kompetensi seseorang dan masih menggunakan data manual”.

Begitu pula dengan pernyataan kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yakub bahwa :

“yang paling mendasar adalah itu tadi apakah ini orang cocok berdasarkan hasil sertifikasi bahwa sertifikasi ini dilakukan oleh asesor, asesor-asesor itu oleh kementerian itu sudah ada jadi itu kedepan sudah tidak ada bilang bahwa ini keponakannya ini ndak pokoknya sertifikasi hasil sertifikasi contoh misalnya meskipun dia doktor tetapi bukan sertifikasinya bukan disitu ndak bisa apa kompetensi terutama sekarang itu kalau kita lebih banyak menekankan pada kita kan sudah tau dalam undang-undang 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah disitu pasal 233 dijelaskan bahwa aparatur itu harus mempunyai 3 kompetensi utama pertama itu adalah kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan apa kompetensi sosial kultural ayat 2 itu lebih penting untuk 2018/2019 yakni bahwa disamping mengetahui kompetensi yang ada tadi semua aparatur termasuk para pejabat struktural itu harus mengetahui kompetensi pemerintahan inilah sekarang ini kita usaha bagaimana kompetensi ini bisa ini pada pejabat apakah dia eselon IV, eselon III, eselon II harus mengetahui kompetensi pemerintahan”.

Lain halnya yang diungkapkan oleh kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“pertimbangan mendasar itu yang selama ini di terapkan di Sulawesi Barat itu ada 3 yaitu dari segi integritas calon pejabat yang kedua dari segi kapabilitas kemampuannya dan yang ketiga moralitas itu yang saya tau yang diterapkan di Sulawesi Barat”.

Pernyataan yang lain diungkapkan oleh kepala bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah, Djamaluddin bahwa :

“yang pertama pangkat itu adalah salah satu persyaratan kemudian kedua kaitannya dengan pendidikan juga menjadi ukuran kemudian yang ketiga kita melihat pada seseorang lamanya dia menduduki jabatan misalnya dari eselon IV berapa tahun kemudian ada yang sudah 5 tahun bahkan lebih setelah itu menjadi bahan pertimbangan promosi ke



eselon di atasnya dalam hal ini eseleon III demikian juga dari eseleon III ke eselon II dengan melihat data di simpeg walaupun masih dalam pengembangan”.

Begitu pula pernyataan dari kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Deaerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“tentunya untuk pengangkatan pegawai dalam jabatan melihat kinerja pegawai yang bersangkutan kemudian persyaratan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku itu bisa kami peroleh melalui simpeg”.

Hasil wawancara dengan informan di atas diketahui bahwa untuk mengetahui pertimbangan mendasar dalam pengambilan keputusan mutasi dapat dilihat dengan menggunakan data, dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 6 : Matriks Sumber Data Untuk Pertimbangan Dalam Pengambilan Keputusan

No.	Informan	Sumber Data Untuk Pertimbangan dalam Pengambilan Keputusan	
		SIMPEG	Data Manual
1.	Amujib	-	√
2.	Suryadi	-	√
3.	Yakub	-	√
4.	Djamaluddin	√	-
5.	Abdillah Umar	√	-

Dalam pengisian suatu jabatan dimana jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi (PP Republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil), dengan adanya simpeg maka dapat menempatkan pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensinya. Sejalan dengan pernyataan kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“untuk mencari pns yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempatkan tentu kembali lagi ke simpeg dengan memperhatikan background pendidikan, diklat-diklat teknis, diklat fungsional, sertifikat yang terkait dengan jabatan yang akan di tuju”.

Begitu pula dengan kepala bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djamaluddin bahwa :

“dengan adanya simpeg, lewat simpeg kita dapat melihat nama-nama jabatan yang kosong di setiap OPD jadi barangkali salah satu itulah kelebihanannya untuk dengan adanya simpeg di BKD ini”

Pernyataan yang lain juga diungkapkan oleh kepala inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“tergantung jabatan yang mana dulu untuk jabatan tinggi pratama eselon II ke atas itu kita melalui lelang jabatan sedangkan untuk pejabat eselon IV dan eselon III itu memang kita liat dari 3 hal tadi itu ya ada tim baperjakat yang mencoba menilai masing-masing pegawai mana pas di jabatan tertentu jabatan yang kosong

Pernyataan yang lain juga diungkapkan oleh kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“saya kira gampang setelah kita tetapkan itu kan diminta atau tidak diminta kita kan sudah siap data kedepan kita sudah siap ini yang kompetensi kalau misalnya pensiun silahkan tinggal bkd liat ini yang menurut hasil sertifikasi yang dilakukan asesor lewat BPSDM”.

Pernyataan berbeda diungkapkan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“tentu kita melihat adalah kompetensi orang dan tentunya karena kita belum mempunyai simpeg maka sangat terbatas informasi tentang kompetensi seseorang”.

Hasil wawancara dengan informan di atas diketahui bahwa untuk mengetahui cara yang ditempuh sehingga dengan cepat dan tepat bisa menentukan pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat mengisi suatu jabatan, dapat dilihat dengan menggunakan data, dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 7 : Matriks Sumber Data untuk Mengisi Jabatan Yang Lowong

No.	Informan	Sumber Data Untuk Mengisi Jabatan yang lowong	
		SIMPEG	Data Manual
1.	Amujib	-	√
2.	Suryadi	-	√

3.	Yakub	-	√
4.	Djamaluddin	√	-
5.	Abdillah Umar	√	-

Terkait dengan observasi yang dilakukan peneliti terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) para pengambil kebijakan dalam hal pengambilan keputusan mutasi dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 8 : Matriks Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

No.	Informan	Penerapan SIMPEG dalam Pengambilan Keputusan	
		SIMPEG	Data Manual
1.	Amujib	-	√
2.	Suryadi	-	√
3.	Yakub	-	√
4.	Djamaluddin	√	-
5.	Abdillah Umar	√	-

Tabel diatas menunjukkan bahwa temuan utama hasil penelitian mengenai penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dalam pengambilan keputusan mutasi, dimana SIMPEG belum sepenuhnya digunakan dalam pengambilan keputusan mutasi, dibuktikan dengan masih

digunakannya data manual oleh para pengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan mutasi sebagai data pendukung dengan melihat secara langsung daftar nama pegawai aparatur sipil negara yang bersyarat dalam mengisi jabatan yang kosong berasal dari pembantu pengambil kebijakan yakni kepala bidang mutasi serta kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Karena data yang ada belum update, sementara dalam proses penginputan secara bertahap oleh bagian data. Data yang digunakan sebagai pembanding dalam proses mutasi disusun dengan menggunakan Microsoft excel, yang memuat daftar riwayat hidup, riwayat pendidikan, riwayat jabatan, dll.

Hasil temuan penelitian bahwa kepala Badan Kepegawaian Daerah menganggap Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) belum ada, padahal pada saat mutasi dilakukan sebelumnya telah menggunakan SIMPEG, hal ini disebabkan karena beliau mengganti SIMPEG sebelumnya dengan yang baru, disini juga menjadi kendala bagi pengelola SIMPEG yang harus bekerja keras untuk menginput kembali data-data pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

termasuk baru, dimana SIMPEG sebelumnya telah diganti dengan aplikasi yang baru sehingga datanya belum sepenuhnya memuat data-data pegawai aparatur sipil negara lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Sebelumnya aplikasi dibuat oleh pihak lain jadi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengganti dengan SIMPEG baru yang dibuat oleh BKD sendiri, padahal aplikasi lama dengan baru sama-sama berbasis web dengan alasan maintenance akan lebih mudah jika aplikasi yang buat oleh pegawai BKD sendiri. Alangkah baiknya kalau SIMPEG sebelumnya tinggal dikembangkan dengan menambahkan fitur-fitur sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tanpa mengganti aplikasi dengan baru, imbasnya pegawai yang ada di bagian data bekerja keras lagi untuk menginput semua data pegawai lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan adanya SIMPEG ini, membuat kinerja semakin efektif dan efisien. Pengembangan SIMPEG dibutuhkan sesuai dengan analisis kondisi kepegawaian dan layanan prima BKD Provinsi Sulawesi Barat. Indikator keberhasilan SIMPEG BKD Provinsi Sulawesi Barat bisa dilihat dari akurasi dan kevalidan data tetapi kesemuanya itu jauh dari harapan karena sementara dalam perbaikan data.

Unsur teknologi informasi juga tidak dapat dilepaskan dalam kaitannya dengan pelaksanaan sistem. Sinergi antara teknologi dan pelaksanaannya oleh pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan prosedur dan proses alur kerja sistem yang meliputi sub sistem input, sub sistem proses dan sub sistem output. Proses alur kerja sistem ini dimulai saat data dikumpulkan dari semua sistem fisik dan lingkungan lalu dimasukkan ke dalam basis data. Piranti lunak pemrosesan data mengubah data menjadi informasi bagi manajemen perusahaan, bagi individu-individu dan organisasi-organisasi di dalam lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Di sini peneliti menemukan bahwa pengambil kebijakan pada saat pengambilan keputusan mutasi tidak secara langsung mengakses simpeg yang telah berbasis web untuk melihat data pegawai yang bersyarat menduduki suatu jabatan yang lowong.

Sehingga SIMPEG sebagai media dalam proses pengambilan keputusan mutasi oleh pengambil kebijakan tidak berjalan efektif dan efisien. Dimana seharusnya SIMPEG dapat diterapkan dengan baik sehingga dengan cepat dan tepat dapat menentukan pegawai aparatur sipil negara yang bersyarat dan tepat sesuai dengan kompetensi, keahlian, pendidikan yang dimiliki. Sehingga penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan untuk menuju good governance. Konsep good governance ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir

kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien, dan juga SIMPEG dapat digunakan dalam menganalisis personal yang pantas untuk duduk pada suatu posisi tertentu di organisasi.

2. Analisis usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)

Pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan merupakan fungsi dari berbagai faktor. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan tersebut adalah kelembagaan, kepegawaian, proses, pengawasan dan akuntabilitas.

Diantara faktor-faktor tersebut, maka faktor penting yang dapat menjadi pengungkit dalam perbaikan pelayanan publik adalah persoalan reformasi kepegawaian negara.

Dapat dikatakan bahwa baik buruknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas kepegawaian negaranya. Di Indonesia sektor kepegawaian negara, yang merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan, belum dijadikan sebagai fokus dari reformasi birokrasi, dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mendukung terwujudnya reformasi birokrasi.

Reformasi kepegawaian merupakan salah satu sub sistem reformasi birokrasi. Keberhasilan reformasi birokrasi akan sangat



ditentukan oleh keberhasilan reformasi kepegawaian. Dalam reformasi kepegawaian maka subsistem yang harus direformasi adalah sistem perekrutan, penggajian, pengukuran kinerja, promosi dan pengawasan terhadap etik dan perilaku PNS.

Dalam menjalankan reformasi birokrasi di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor : kep/23.2/m.pan/2004 tentang pedoman penataan pegawai negeri sipil, untuk memperbaiki komposisi dan distribusi PNS pada setiap instansi Pusat dan Daerah sehingga PNS dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka peningkatan kinerja Instansi Pemerintah sehingga promosi dan mutasi berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja menurut pola karier serta penilaian kinerja dilakukan secara obyektif dan transparan, terkait langsung dengan visi, misi program dan rencana kinerja organisasi.

Pernyataan kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“melakukan hal-hal seperti yang di amanahkan oleh peraturan permenpan dalam melakukan reformasi itu yang pertama, yang kedua bahwa yang harus kita lakukan karena ini adalah pegawai, pegawai dulu sampai sekarang yang kita coba rubah mainseat berfikir”.

Sama halnya yang disampaikan oleh kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“untuk mendapatkan seorang pejabat yang betul-betul sesuai dengan kriteria jabatan tersebut itu memang tidak mungkin sama dengan daerah-daerah lain namun tiap tahun kita berubah kita selalu berubah kearah yang lebih baik dengan setiap saat itu kita mencoba melihat setiap pegawai, kita harapkan menempati posisi sesuai dengan keahliannya “the right man in the right place” salah satu cara yang kita sudah tempuh itu adalah melakukan assessment kita mencoba melakukan assessment untuk setiap jabatan setiap pegawai supaya kita mengetahui kemampuan masing-masing pegawai”.

Demikian juga dengan pernyataan kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“menjalankan kode etik pemerintahan, kode etik perilaku kita tekankan, kita berusaha sekarang itu bagaimana supaya sekarang itu betul-betul berlaku etika pemerintahan kenapa etika pemerintahan karena kita anggap bahwa itu sangat relevan dengan visi misi pak gubernur maju dan malakbi’ apa maju dan malakbi’ di mana visinya itu peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berbudaya saya kira itu yang saya lakukan”.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) akan berjalan sesuai dengan fungsinya yakni untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien, termasuk juga sebagai media dalam pengambilan keputusan pada saat mutasi (promosi jabatan). Hal itu terwujud jika di dukung dengan adanya regulasi yang menaungi simpeg tersebut, pernyataan kepala bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djameluddin bahwa :

“sampai sekarang belum ada pergub terkait dengan simpeg dan sebaiknya di pergubkan walaupun sudah ada aturan di atasnya”.

Sejalan dengan pernyataan kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“kalau pengelolaan simpeg itu sudah ada melalui peraturan kepala badan kepegawaian Negara yang intinya pengelolaan kepegawaian harus dilakukan secara elektornik”.

Senada yang di ungkapkan oleh kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“setahu kami belum ada tetapi aturan dari pusat sudah ada yang mengatur mengenai simpeg”.

Senada yang di ungkapkan oleh kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“saya kira belum ada pergun yang menaungi simpeg, tetapi sudah ada aturan-aturan pusat”.

Pernyataan yang lain diungkapkan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“tentu regulasi kita buat kalau sistem informasi yang ada sudah jadi tidak mungkin sistem informasi menyesuaikan dengan peraturan yang ada karena itu tidak akan fleksibel nantinya jadi setelah jadi simpeg kita akan membuat peraturan kaitan dengan penggunaan simpeg”.

Selanjutnya peneliti menemukan bahwa di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat belum menyusun regulasi tentang simpeg dengan alasan bahwa simpeg sekarang belum bisa di buat

regulasi karena belum berjalan dengan semestinya misalnya peraturan gubernur, jadi sekarang masih menggunakan aturan dari pusat yang menyangkut dengan simpeg.

Mengenai pengelolaan simpeg yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, pengelolaan sistem informasi manajemen pegawai pada setiap pegawai dalam mengelola data melalui SIMPEG dapat berpengaruh pada proses pengambilan keputusan oleh para pejabat yang berkepentingan. Semakin berkompeten pegawai dalam mengelola data pegawai melalui SIMPEG, maka akan semakin cepat dan tepat informasi tentang pegawai dapat digunakan oleh para pejabat dalam mengambil keputusan.

Pernyataan kepala Badan Kepegawai Daerah Provinsi Sulawesi Barat Amujib bahwa :

“mempercepat penggunaan IT dalam hal pengelolaan kepegawaian”.

Senada dengan pernyataan kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“saatnya kita menggunakan IT untuk mempercepat proses pelayanan kepegawaian”.

Begitupun juga pernyataan dari Kepala Badan Pengembangan Suber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“pengelolaan simpeg tinggal tindak lanjutnya karena kan itu sudah ada yang berikut itu manusianya ini yang harus berubah sesuai dengan aplikasi yang sudah”.

Hal senada juga disampaikan oleh kepala bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djamaluddin bahwa :

“saya kira kalau kita melihat dengan adanya simpeg ini jauh lebih bagus jauh lebih baik dengan sebelum tidak ada simpeg karena itu disitulah tercermin atau tergambar data pribadi PNS mulai dari pengangkatan hingga sampai sekarang dengan jabatan itu atau di posisi itu”

Selanjutnya pernyataan dari kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“tentu akan lebih banyak keuntungan yang di dapatkan data yang satu pintu tentu yang selama ini mungkin data dari bidang a bidang b di bkd itu berbeda-beda nah dengan adanya simpeg ini akan ada keseragaman kemudian kelebihanannya adalah pengelolaan kepegawaian yang lebih cepat dan akurat serta akuntabel kemudian untuk publikasi data pegawai misalkan ada pejabat atau lembaga diluar pemerintah provinsi sulbar yang membutuhkan data bisa dengan cepat diberikan”

Dari beberapa pernyataan informan menunjukkan bahwa dengan adanya simpeg yang digunakan dalam pengelolaan data kepegawaian di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sehingga pelayanan dalam hal kepegawaian dapat terwujud.

Dengan adanya simpeg bisa dikembangkan beberapa potensi yang nantinya akan menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan,

kesejahteraan, dan pengendalian PNS sehingga data kepegawaian mutakhir dan terintegrasi.

Pernyataan kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“banyak potensi yang akan kita dapatkan dengan simpeg kita akan bisa mengetahui kondisi pegawai yang ada, kita kembangkan dan tentunya dengan simpeg kita akan tau tantangan-tantangan kita kedepan kemudian peluang-peluang kita dalam mengembangkan provinsi Sulawesi barat”.

Begitu pun juga pernyataan dari kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“tentu dengan adanya simpeg yang menggunakan teknologi itu kita lebih mudah memperoleh data yang akurat ketika menentukan seorang pegawai itu di posisi mana jadi kecepatan, ketepatan, dan keakuratan data itu jauh lebih mudah kita dapatkan ketika kita menggunakan simpeg dari pada kita melakukan pengolahan data secara manual”.

Sama halnya yang di ungkapkan oleh kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“aplikasi itu memang diperlukan supaya menjadi standar jangan sembarang-sembarang dibuat jangan ada suku agama, membeda-bedakan antara manusia kalau memang pintar, pintar betul ini ke tempatmu”.

Demikian halnya pernyataan kepala bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djamaluddin bahwa :

“saya kira ada potensi bisa dikembangkan itu karena dengan simpeg itu tergambar dalam mulai dari pendidikan pangkat dan jabatan seseorang”.

Pernyataan kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“potensi yang bisa di kembang tentu sdm yang ada kemudian visi misi gubernur yang mendukung untuk pengembangan teknologi informasi khususnya di sistem informasi kepegawaian”.

Faktor pendukung dalam aplikasi program SIMPEG tersebut yaitu penguasaan pegawai terhadap teknologi informasi, sarana teknologi, jumlah sumber daya dan keamanan dan kerahasiaan data, sehingga simpeg menyediakan Informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS.

Sejalan dengan pernyataan kepala Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Amujib bahwa :

“dengan malakukan perbaikan sarana”.

Pernyataan kepala Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Yakub bahwa :

“saya kira banyak sekali apa lagi ini pembangunan sumber daya manusia berkaitan dengan sumber daya manusia yang kita berikan segala upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia “.

Begitu pun juga pernyataan dari kepala Inspektorat Provinsi

Sulawesi Barat, Suryadi bahwa :

“sekali lagi daerah berkembang ini dukungan anggaran, itu dukungan anggaran dan kita berharap bahwa teman-teman yang mengelola ini tidak gampang untuk di pindahkan itu persoalan sering muncul ketika sudah ada orang yang kita sudah latih untuk mengelola suatu sistem itu tiba-tiba dipindahkan dengan alasan tertentu kalau promosi tidak ada masalah silahkan saja tapi kalau hanya pindah biasa kita berharap bahwa teman-teman yang memang sudah mempunyai keahlian mengelola simpeg itu jangan dipindahkan saya kira itu dua dukungan, dukungan terhadap mempertahankan orang-orang yang memang sudah professional dan memang perlu dukungan anggaran”.

Lain halnya pernyataan kepala bidang mutasi Badan Kepegawain Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Djamaluddin bahwa:

“utamanya data”.

Pernyataan yang lain juga di ungkapkan oleh kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Abdillah Umar bahwa :

“tentu dukungan yang diberikan ada dari internal dan eksternal bkd, dari internal harus ada komitmen dari teman-teman di bkd sendiri untuk melakukan perbaikan data pns kemudian eksternal kepada kasubag kepegawaian dan pns yang bersangkutan untuk intens memberikan data atau perubahan data kepada bkd”.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di BKD Provinsi Sulawesi Barat belum memiliki payung hukum hanya menggunakan regulasi dari pusat, dengan adanya regulasi maka pegawai yang menangani SIMPEG bisa melaksanakan tugasnya dengan nyaman dan baik. Hal lain juga perlu dukungan dari semua OPD yang ada dilingkup Pemerintah



Provinsi Sulawesi Barat agar mengumpulkan data dengan lengkap apa bila ada permintaan data dari BKD dan juga user yang ada di setiap OPD untuk senantiasa mengupdate data pegawai di masing-masing instansi sehingga nantinya SIMPEG yang ada bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Dukungan anggaran sangat diperlukan dalam pengembangan SIMPEG menuju e-governance sehingga terwujud data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS, kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama pembuatan laporan.

Dalam usaha mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian perlu dilakukan sosialisasi bukan hanya user di setiap OPD tetapi juga pejabat struktural yang menangani kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan tujuan untuk mendukung Sistem Informasi Manajemen Pegawai yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi serta dapat menyediakan informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai. Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan user di setiap OPD melakukan pemutakhiran data PNS setiap kali

ada perubahan data guna mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

Hasil wawancara peneliti dengan informan yang ada digambarkan dalam matriks sebagai berikut :

Tabel 9 : Matriks Hasil Wawancara penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi

No.	Pedoman Wawancara	Informan				
		Amujib	Suryadi	Yakub	Djamal uddin	Abdillah Umar
1.	Pemahaman informan tentang SIMPEG	√	√	√	√	√
2.	Sumber data yang digunakan informan untuk mengetahui jabatan yang lowong	-	-	-	√	√
3.	Sumber data untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan mutasi	-	-	-	√	√
4.	Sumber data untuk mengisi jabatan	-	-	-	√	√
5.	Penggunaan SIMPEG untuk menunjang reformasi	√	√	√	√	√

	birokrasi					
6.	Regulasi yang menaungi simpeg	-	√	√	√	√
7.	Pengelolaan SIMPEG untuk mempercepat pelayanan	√	√	√	√	√
8.	Ada potensi yang bisa dikembangkan dengan SIMPEG	√	√	√	√	√
9.	Dukungan yang diberikan untuk mengoptimalkan SIMPEG	√	√	√	√	√

Tabel10 : Rekap Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang Menduduki Jabatan Struktural

NO.	PERANGKAT DAERAH	STRUKURAL					
		ESEL II		ESEL III		ESEL IV	
		L	P	L	P	L	P
1	STAF AHLI	3	0	0	0	0	0
2	ASISTEN I	0	0	1	0	0	0
3	ASISTEN II	0	0	1	0	0	0
4	ASISTEN III	0	0	0	1	0	0
5	BIRO UMUM, PERLENGKAPAN DAN PROTOKOL	0	0	3	0	4	5
10	BIRO TATA PEMERINTAHAN	1	0	2	1	7	2
6	BIRO HUKUM	1	0	2	1	3	6
7	BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT	1	0	3	0	4	5
8	BIRO ORGANISASI DAN TATA LAKSANA	1	0	2	0	2	7
9	BIRO PEREKONOMIAN DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	1	0	2	1	6	3
11	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV. SUL BAR	1	0	4	0	10	5
12	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	1	0	5	0	7	4
13	BADAN PENANGGULANGAN	1	0	4	0	5	3

	BENCANA DAERAH						
14	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	0	0	4	0	7	4
15	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH	0	0	12	0	24	12
16	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1	0	4	0	8	2
17	BADAN PENGHUBUNG PROVINSI	0	0	1	0	1	3
18	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	1	0	4	1	7	8
19	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	1	0	5	1	11	7
20	DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI BARAT	1	0	12	3	34	12
21	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	1	0	4	1	11	9
22	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA PROV. SULBAR	1	0	5	0	13	1
23	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	1	0	3	1	7	4
24	DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI BARAT	1	0	1	4	4	10
25	DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI SULAWESI BARAT	1	0	3	2	7	7
26	DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, PERSANDIAN DAN STATISTIK	0	0	4	1	7	8
27	DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT	1	1	4	0	4	9
28	DINAS PARAWISATA PROVINSI SULAWESI BARAT	1	0	2	2	6	9
29	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	1	0	7	2	18	7
30	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	0	0	4	1	9	5
31	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERL. ANAK, PENG. PENDUDUK DAN KB	1	1	2	4	8	10
32	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	1	0	6	1	7	13
33	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROV. SULBAR	1	0	5	4	19	7
34	DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UKM	1	0	4	1	9	5
35	DINAS PERHUBUNGAN	1	0	6	1	17	3

	PROVINSI SULAWESI BARAT						
36	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	0	0	3	2	4	10
37	DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN	1	0	0	0	0	0
38	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN	1	0	2	1	7	1
39	DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI BARAT	1	0	3	2	11	7
40	DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI BARAT	1	0	4	1	9	9
41	DINAS TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI BARAT	0	0	5	0	9	6
42	INSPEKTORAT PROPINSI SULAWESI BARAT	1	0	4	0	1	1
43	KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBA	0	0	5	0	12	2
44	RUMAH SAKIT UMUM REGIONAL DAERAH	0	0	3	1	4	8
45	SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI BARAT	0	0	1	2	4	2
46	SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>33</b>	<b>2</b>	<b>161</b>	<b>43</b>	<b>347</b>	<b>241</b>

Tabel11 : Rekap Jumlah Keseluruhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat

NO.	PERANGKAT DAERAH	TOTAL		
		L	P	KES
1	STAF AHLI	3	0	3
2	ASISTEN I	1	0	1
3	ASISTEN II	1	0	1
4	ASISTEN III	0	1	1
5	BIRO UMUM, PERLENGKAPAN DAN PROTOKOL	56	24	80
10	BIRO TATA PEMERINTAHAN	24	12	36
6	BIRO HUKUM	13	21	34
7	BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT	16	8	24
8	BIRO ORGANISASI DAN TATA LAKSANA	18	12	30
9	BIRO PEREKONOMIAN DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	18	20	38
11	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV.	32	18	50

	SUL BAR			
12	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	32	12	44
13	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	27	13	40
14	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	27	6	33
15	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH	116	78	194
16	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	31	10	41
17	BADAN PENGHUBUNG PROVINSI	5	22	27
18	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	29	35	64
19	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	32	18	50
20	DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI BARAT	211	52	263
21	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	48	35	83
22	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA PROV. SULBAR	36	16	52
23	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	14	19	33
24	DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI BARAT	37	80	117
25	DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI SULAWESI BARAT	31	25	56
26	DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, PERSANDIAN DAN STATISTIK	48	26	74
27	DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT	21	29	50
28	DINAS PARAWISATA PROVINSI SULAWESI BARAT	21	26	47
29	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	146	49	195
30	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	35	21	56
31	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERL. ANAK, PENG. PENDUDUK DAN KB	15	37	52
32	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	24	29	53
33	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROV. SULBAR	1,138	1,154	2,292
34	DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UKM	44	32	76
35	DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI BARAT	54	12	66
36	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	11	24	35

37	DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN	0	0	0
38	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN	33	17	50
39	DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI BARAT	46	27	73
40	DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI BARAT	42	24	66
41	DINAS TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI BARAT	29	18	47
42	INSPEKTORAT PROPINSI SULAWESI BARAT	35	33	68
43	KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBA	126	12	138
44	RUMAH SAKIT UMUM REGIONAL DAERAH	65	227	292
45	SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI BARAT	63	43	106
46	SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM	9	7	16
<b>TOTAL</b>		<b>2,863</b>	<b>2,384</b>	<b>5,247</b>

### C. Pembahasan

#### 1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat berbasis web telah mengalami penggantian dengan aplikasi baru, sebelumnya aplikasi dibuat oleh pihak ketiga jadi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengganti dengan SIMPEG baru yang dibuat oleh BKD sendiri, padahal aplikasi lama dengan baru sama-sama berbasis web dengan alasan maintenance dan pengelolaan aplikasi tersebut akan lebih mudah jika aplikasi yang dibuat oleh BKD sendiri. Alangkah baiknya kalau SIMPEG sebelumnya tinggal dikembangkan dengan menambahkan menu sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat tanpa mengganti aplikasi dengan baru, imbasnya pengelola data kepegawaian yang membidangi informasi dan pengolahan data pegawai bekerja keras untuk menginput semua data pegawai lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sejumlah 5.247 orang.

Sehingga proses penginputan kembali data pegawai akan membutuhkan waktu yang cukup lama, untuk itu perlu dilakukan penginputan disetiap OPD lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan melibatkan bagian kepegawaian disetiap instansi dengan memberikan kewenangan user sehingga dapat meminimalisir waktu perampungan penginputan data pegawai.

Data-data pegawai yang akan digunakan sebagai acuan bagi pimpinan dalam mengambil suatu keputusan mulai dari perencanaan pegawai, pengembangan karier pegawai, mutasi pegawai terkendala, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang penting dalam hal pengelolaan kepegawaian tidak dapat direalisasikan dengan efektif dan efisien, sehingga pelayanan kepegawaian terhambat dengan adanya hal tersebut.

Pada saat pengambil kebijakan dalam hal ini tim BAPERJAKAT menyusun daftar nama yang akan di mutasi masih menggunakan data manual sebagai data pendukung dari SIMPEG yang disusun sebelumnya oleh kepala bidang mutasi dan kepala sub bidang mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi



Barat. Dalam hal ini SIMPEG yang ada sekarang tetap digunakan dalam promosi jabatan yang dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, seseorang dipromosikan menduduki sebuah jabatan harus mempertimbangkan aspek the right man on the right place. Sangat beralasan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi berperan penting dalam promosi jabatan yang harus diberikan dalam rangka dinamika birokrasi. Pengisian jabatan melalui uji kesesuaian tetap dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

SIMPEG merupakan bagian dari sistem informasi yang didalamnya memuat seluruh data base yang menggunakan data base kepegawaian, SIMPEG yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat belum berjalan dengan sepenuhnya. Hasil penelitian yang menunjukkan SIMPEG masih dalam tahap pengembangan sehingga belum berfungsi secara maksimal, sumber pengambilan keputusan berasal dari DSS (Decision Support System) yang berpedoman pada data base kepegawaian yang ada pada aplikasi SIMPEG, sehingga sangat

berpengaruh pada pengambilan keputusan pimpinan dalam rangka untuk efisiensi, efektif, objektif dalam pengambilan keputusan dan tanpa merugikan pihak lain.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat belum sempurna.

Teori informasi melihat komunikasi sebagai proses yaitu komunikasi sebagai transmisi pesan, titik perhatiannya terletak pada akurasi dan efisiensi proses bukan pada makna pesannya sendiri. Fokus utama pada teori informasi adalah untuk menentukan cara dimana saluran (channel) komunikasi dapat digunakan secara efisien, maka dari itu dengan melihat teori informasi diatas tim BAPERJAKAT masih menggunakan data manual dalam menyusun daftar nama yang akan dimutasi sehingga pengambilan keputusan tidak berjalan dengan optimal sehingga hal tersebut kurang mendukung dengan teori informasi.

Dan jika dikaitkan dengan pendapat O'brien bahwa sistem informasi merupakan kombinasi teratur apapun dari orang-orang, hardware, software, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Karena dalam hal penyebaran informasi mengenai data-data pegawai lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat tidak akurat disebabkan Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) belum sepenuhnya memuat seluruh data pegawai sehingga pelayanan kepegawaian tidak efektif dan efisien.

Dan jika dikaitkan dengan pendapat Ron Rice mendefinisikan media baru adalah media teknologi komunikasi yang melibatkan komputer di dalamnya (baik mainframe, PC maupun Notebook) yang memfasilitasi penggunaannya untuk berinteraksi antar sesama pengguna ataupun dengan informasi yang diinginkan, sangat mendukung dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat karena telah menggunakan komputer untuk mengakses aplikasi tersebut karena memuat data pegawai aparatur sipil negara lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

.Kerja sama pembangun sistem informasi ini tentu mempengaruhi kualitas dari suatu sistem informasi sehingga tujuan penggunaan sistem informasi dalam suatu organisasi bisa tercapai. Menurut Tata Sutabri (2009) "Sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu". Sedangkan menurut Menurut Jogiyanto (2005) "Sistem adalah sekumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Kualitas sistem pada suatu sistem informasi manajemen mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas informasi yang dihasilkan. Keduanya saling bergantung satu sama lain untuk menghasilkan sebuah sistem informasi yang memberi nilai lebih pada penggunaannya. Suatu sistem informasi manajemen dibuat dengan harapan dapat memberikan banyak manfaat pada organisasi utamanya pada level manajemen dalam membuat suatu keputusan.

Teori ini berasumsi bahwa jika kita memperoleh informasi maka kita memperoleh kepastian tentang suatu kejadian atau suatu hal tertentu. Lebih jauh lagi, komunikasi pada nantinya dibuat sedemikian rupa agar mampu memanipulasi pesan dan saluran guna mencapai level keefektifan komunikasi yang optimal, yaitu mampu mengubah orang lain mengikuti apa-apa yang diinginkan oleh seorang komunikator.

Sehingga pada proses mutasi oleh tim BAPERJAKAT sebagai komunikator, merancang sebuah pesan yang akan disampaikan kepada sasaran dalam hal ini pembina kepegawaian melalui saluran ataupun media SIMPEG tidak efektif dan efisien.

2. Usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG)

Badan Kepegawaian Daerah sebagai leading sector pengelolaan data kepegawaian lingkup Pemerintah Provinsi

Sulawesi Barat telah melakukan penginputan data pegawai kedalam aplikasi SIMPEG yang baru karena data yang ada pada SIMPEG sebelumnya tidak dapat dikonversi.

Penginputan data pegawai aparatur sipil negara lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dilakukan oleh 3 orang staff yang membidangi informasi dan pengolahan data pegawai, dan juga mengupload semua dokumen dalam file gambar misalnya dokumen jenjang kepangkatan, pendidikan, kediklatan dan sebagainya hal ini akan membutuhkan waktu yang lama untuk merampungkannya.

Dari segi layanan internet yang digunakan untuk mengakses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah dialihkan dengan menggunakan layanan astinet yang sebelumnya menggunakan layanan speedy dengan alasan agar akses internetnya bisa lebih cepat dari sebelumnya dan dianggap murah.

Tetapi dalam penggunaan layanan internet astinet justru memberikan akses yang kurang cepat sehingga pada saat penginputan data pegawai aparatur sipil negara lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat tidak sesuai dengan harapan. Sehingga dibutuhkan anggaran untuk menambah bandwitch yang lebih besar untuk mengakses Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah memasang satu unit Komputer di ruang tunggu tamu yakni anjungan SIMPEG yang dapat digunakan untuk melihat data-data pegawai aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Dukungan anggaran sangat diperlukan dalam pengembangan SIMPEG menuju e-governance sehingga terwujud data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. Dan menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS.

Dalam usaha mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian perlu dilakukan sosialisasi bukan hanya user di setiap OPD tetapi juga pejabat struktural yang menangani kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan tujuan untuk mendukung Sistem Informasi Manajemen Pegawai yang rasional dan pengembangan sumber daya manusia, demi terwujudnya data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi serta dapat menyediakan informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai. Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan user di setiap OPD melakukan peremajaan data PNS setiap kali ada perubahan data guna mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

Simpeg yang dibuat untuk memajukan perkembangan teknologi dan membuat teknologi menjadi lebih baik dari sebelumnya, dimana simpeg yang ada di BKD Provinsi Sulawesi Barat awalnya merupakan aplikasi berbasis desktop setelah melalui beberapa perkembangan sehingga menjadi aplikasi berbasis web yang bisa diakses dimanapun dan kapanpun.

Berdasarkan data di atas jika dikaitkan dengan pendapat Ron Rice mendefinisikan media baru adalah media teknologi komunikasi yang melibatkan komputer di dalamnya (baik mainframe, PC maupun Notebook) yang memfasilitasi penggunaannya untuk berinteraksi antar sesama pengguna ataupun dengan informasi yang diinginkan, sangat mendukung dengan pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Karena dengan adanya anjungan SIMPEG yang terpasang di ruang tamu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diakses oleh semua orang yang ingin melihat data kepegawaiannya.

Dan jika dikaitkan dengan pendapat O'brien bahwa sistem informasi merupakan kombinasi teratur apapun dari orang-orang, hardware, software, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi, kurang mendukung dengan adanya

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian karena sumber daya data yang ada sekarang belum sepenuhnya lengkap karena masih dalam proses penginputan oleh staff yang membidangi sehingga penyebaran luasan informasi belum efektif karena data Pegawai Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat belum akurat.

Selain itu juga penyebaran informasi tentang data pegawai aparatur sipil negara Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat terhambat dengan kurang akuratnya data yang ada dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sehingga jaringan komunikasi yang terjadi antara tim BAPERJAKAT terhambat dengan kurang akuratnya data pegawai yang ada pada aplikasi tersebut.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web dalam pengambilan keputusan mutasi oleh pembina kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka peneliti menyimpulkan hasil temuan sebagai berikut :

1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah dilakukan namun belum sempurna disebabkan karena SIMPEG mengalami penggantian aplikasi yang baru, sehingga data pegawai lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat tidak akurat karena data yang ada harus diinput ulang yang menyebabkan pelayanan kepegawaian terhambat dengan hal tersebut, khususnya pada saat tim BAPERJAKAT menyusun daftar nama untuk menentukan pegawai aparatur sipil negara yang bersyarat untuk menduduki suatu jabatan yang lowong di setiap OPD tidak efektif, tim tersebut menggunakan data manual dengan kata lain data pendukung SIMPEG.
2. Usaha yang dilakukan dalam pengoptimalan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan melakukan penginputan data-data pegawai aparatur sipil negara lingkup

pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan menggunakan 3 orang staff yang membidangi melakukan penginputan data, dimana data pegawai berjumlah 5.247 orang. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat melakukan penggantian layanan internet yang semula menggunakan speedy ke layanan internet astinet dengan alasan agar akses internetnya bisa lebih cepat dan murah.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan instansi tanpa mengganti dengan aplikasi yang baru.
2. Diharapkan untuk melakukan sosialisasi kepada setiap user di OPD serta pejabat struktural yang menangani kepegawaian sehingga data SIMPEG dapat rampung dalam kurun waktu yang singkat karena dengan menggunakan 3 orang akan membutuhkan waktu yang lama untuk merampungkan data pegawai lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Serta dukungan anggaran sehingga SIMPEG dapat memilih layanan internet yang cepat sehingga Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mendukung dalam pelayanan kepegawaian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Bahfiarti, Tuti 2012, *Buku Ajar Dasar Dasar Teori Komunikasi*. Universitas Hasanuddin, Makassar
- Bulaeng, A.R. 2000. *Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer*. Universitas Hasanuddin Press, Makassar.
- Cangara, Hafied 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Cangara, Hafied 2014. *Perencanaan & Strategi Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Darmawan, Deni. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi)*. Ya3 Malang, Malang
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineke Cipta, Jakarta
- Hadi Sutrisno. (2002). *Metodologi Riset*. Andi Ofset, Yogyakarta
- Hardiman, F. Budi. (2010). *Ruang Publik: Melacak Partisipasi Demokratis dari Polis sampai Cyberspace*. Kanisius, Yogyakarta
- Indrajit. R.E 2006. *Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Aptikom
- Kadir. A dan Triwahyuni. T, 2003. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Andi, Yogyakarta
- Littlejohn & Foss A. K, 2011. *Teori Komunikasi, Theories of Human Communication*. Edisi 9, Salemba Humanika, Jakarta
- McKee, Alan. (2005). *An Introduction to The Public Sphere*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McQuail & Denis, 2011. *Teori Komunikasi Massa Mcquail*, Edisi 6 Buku1, Salemba Humanika, Jakarta.
- McQuail & Denis 2011. *Teori Komunikasi Massa*. Edisi 6 Buku 2. Salemba Humanika. Jakarta.

- Mulyana, Deddy & Solatun. 2013. *Metode Penelitian Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rakhmat, Jalaludin. 1995. *Metode Penelitian Komunikasi*. PT. Rosda Karya, Bandung
- Sastrapratedja, M. (2010). Ruang Publik dan Ruang Privat dalam Tinjauan Kebudayaan. Dalam F. Budi Hardiman (Ed), *Ruang Publik: Melacak Partisipasi Demokratis dari Polis sampai Cyberspace*. Kanisius, Yogyakarta.
- Seidl, David. (2006). The Basic Concepts of Luhmann's Theory of Social Systems. Dalam David Seidl & Kai Helge Becker (Eds.), *Niklas Luhmann and Organization Studies*. Denmark: CBS Press.
- Setia, Budi, dkk. (2007). *Indikator Good Public Governance*. Cetakan Ketiga. Sekretariat Tim Pengembangan Kebijakan Nasional, Jakarta
- Stefanick, Lorna. (2011). *Controlling Knowledge: Freedom of Information and Privacy Protection in a Networked World*. AU Press, Edmonton.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Uchjana Onong, 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Unde, S. A. A. 2014. *Televisi Dan Masyarakat Pluralistik*. Prenada, Jakarta
- Williams dan Sawyer. 2003. *Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers and Communications*. Career Education, London.

### **Internet**

<http://software-indo.com/sistem-informasi-manajemen-kepegawaian-simpeg>

[https://www.kompasiana.com/oswinmamo/kebijakan-mutasi-dan-profesionalitas-manajemen-pegawai-asn\\_569f462e21afbd6c12f37c7f7](https://www.kompasiana.com/oswinmamo/kebijakan-mutasi-dan-profesionalitas-manajemen-pegawai-asn_569f462e21afbd6c12f37c7f7)

## **Tesis**

Rohmat Indra Borman, 2012. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan Dengan Pendekatan *Human-Organizationtechnology (HOT) Fit Model*.

## **Undang-Undang dan Peraturan Lainnya**

Intruksi Presiden Republik Indonesia nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No.159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Republik Indonesia.

Keputusan Mendagri No. 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Keputusan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor : KEP/23.2/M.PAN/2004 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor K.26-30/V.100-2/99 tahun 2016 perihal Penjelasan Atas Kewenangan Penjabat Kepala Daerah di Bidang Kepegawaian.

Undang-undang Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

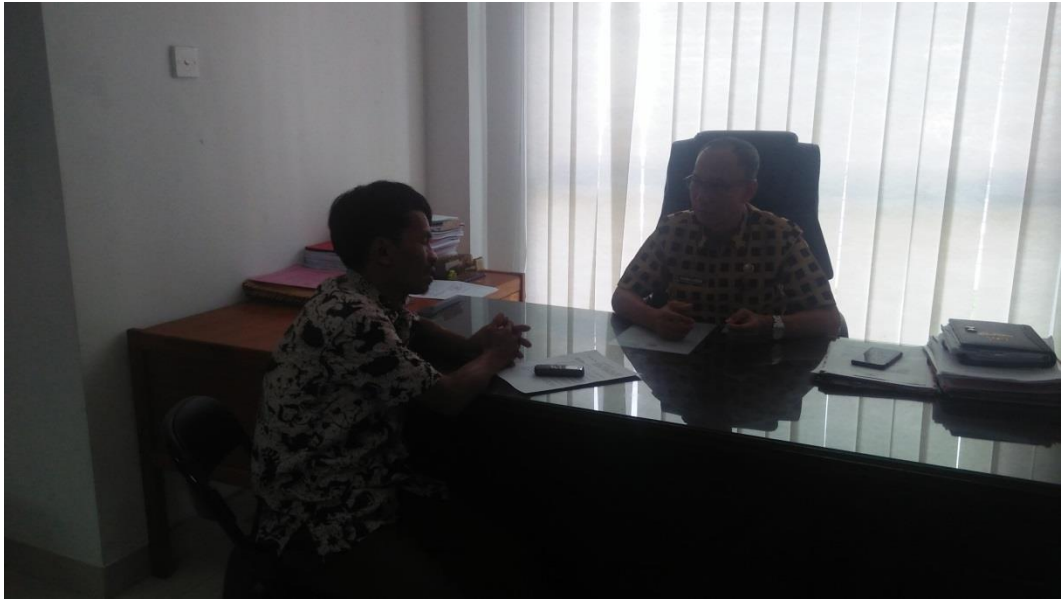
Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

# LAMPIRAN











PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat  
Mamuju 91512, Telp/Fax : 0426-2325152, email : ptspsulawesibarat@gmail.com

**REKOMENDASI PENELITIAN**

**NOMOR : 122/76/RP-PTSP.B/IV/2018**

1. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 31 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 31).
2. Menimbang : Surat a.n Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar Nomor : 3238/UN4.8.1/PL.00.00/2018 Tanggal 16 April 2018 Perihal Permohonan Izin Penelitian

**MEMBERITAHUKAN BAHWA:**

- a. Nama/Objek : ISWANDI
- b. NIM : P1400216016
- c. Alamat : Galung Selatan Kec. Tapalang Kab. Mamuju
- d. Untuk : 1). Seminar Hasil Dengan Judul **“Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web Dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Oleh Pembina Kepegawaian Pada Kepegawaian Daerah Daerah Provinsi Sulawesi Barat) ”**.
- 2). Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Barat
- 3). Waktu/Lama Penelitian: 18 April – 18 Mei 2018

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya Kami menyetujui Kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian Kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Mamuju  
Pada Tanggal : 18 April 2018

**a.n. GUBERNUR SULAWESI BARAT  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI SULAWESI BARAT,**

Selaku Administrator Pelayanan Terpadu Satu Pintu



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dirjen Kesbang dan Politik Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
2. Dekan Universitas Hasanuddin Makassar di Makassar;
3. Bupati Mamuju di Mamuju ;
4. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju ;
5. Kepala Badan Kesbangpol Kab. Mamuju di Mamuju;
6. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Barat di Mamuju;
7. Peringgal.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK PROGRAM PASCASARJANA

KAMPUS TAMALANREA  
JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KM. 10 MAKASSAR 90245  
TELEPON (0411) 585 024 / FAX (0411) 585 024

Nomor : *3238* /UN4.8.1/PL.00.00/2018  
Lamp. : Proposal Penelitian  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

16 April 2018

Kepada Yth :  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Provinsi Sulawesi Barat  
MAMUJU


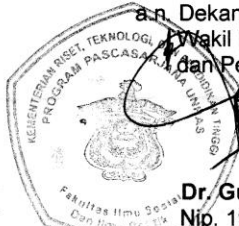
Dengan hormat, kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin untuk melakukan penelitian kepada mahasiswa Program Pascasarjana Fisip Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **Iswandi**  
Nomor Pokok : P1400216016  
Program : Magister (S2)  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi :  
Judul Penelitian : **Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Berbasis Web dalam Pengambilan Keputusan Mutasi Oleh Pembina Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Andi Alimuddin Unde, M.Si.  
2. Dr. H. Muh. Akbar, M.Si.

Waktu Penelitian : 16 April 2018 - Selesai

Atas izin dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Pengembangan,  
  
  
**Dr. Gustiana A. Kambo, M.Si.**  
Nip. 197308131998022001

**Tembusan :**

1. Dekan Fisip Unhas, sebagai laporan;
2. Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Sumber Daya Fisip Unhas;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

