

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan di atas berbagai visi untuk memberi manfaat bagi pegawainya. Demikian juga, organisasi dikelola dan dirawat oleh pegawai saat melakukan tugasnya. Oleh karena itu, pegawai merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Untuk dapat mengatur dan mengelola suatu organisasi agar sesuai dengan visi untuk mencapai tujuannya maka diperlukan pengelolaan organisasi yang baik dari pegawai di dalamnya.

Pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan dianggap berhasil jika dapat mencapai dan memberikan manfaat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka efektivitas kerja sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan tersebut. Dalam lingkup organisasi atau perusahaan, istilah efektivitas sering dikaitkan dengan penerapan program atau tindakan yang telah ditetapkan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Dalam melaksanakan program atau tindakan tersebut, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang memadai, seperti kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Keefektifan program yang dijalankan dinilai berdasarkan kemampuan pegawai yang melaksanakannya dengan mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dianggap baik jika hasilnya sesuai dengan yang diharapkan, yang berarti bahwa pegawai telah mampu mengeksekusi program atau aktivitas yang sesuai dan kinerjanya dianggap efektif. Sebaliknya, buruknya kinerja pegawai dicerminkan oleh ketidakmampuannya untuk melaksanakan program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan kinerja yang tidak efektif karena tidak mampu memenuhi kriteria yang diinginkan.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan suatu tujuan organisasi, maka pemerintah membuat suatu peraturan untuk mempermudah proses pengelolaan data pegawai melalui komputerasi data yang berkaitan dengan informasi kepegawaian melalui aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Fungsi dan tujuannya adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pengelolaan pemerintahan daerah, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan, serta mampu merespon secara efektif kebutuhan perubahan.

Berbagai peraturan pemerintah di keluarkan pemerintah khususnya untuk mendukung komputerasi pengelolaan data, salah satunya dalam pelaksanaan Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian¹, perlu diselenggarakan dan dipelihara sistem informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Pengembangan sistem informasi tersebut sangat penting dan menjadi kebutuhan komponen komunikasi data dalam rangka aktualisasi otonomi daerah. Oleh karena itu diperlukan aplikasi yang dapat memudahkan pegawai mengakses informasi mengenai data diri yang harus dilakukan di bidang kepegawaian sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai.

Efektivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan 2016: 48). Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud efektivitas kerja adalah bagaimana pemanfaatan penggunaan SIMPEG dalam menunjang tugas dan tanggung jawab kerja para pegawai. Melalui penerapan SIMPEG ini diharapkan dapat membantu mewujudkan efektivitas kerja pegawai yang baik karena dapat mempermudah kegiatan administrasi kepegawaian melalui SIMPEG.

Menurut hasil studi pendahuluan peneliti dengan melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi Kepegawaian Bapak Fransiskus A. Wotan S.Sos, menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT telah digunakan sejak tahun 2006. Sebelum SIMPEG ada, pengarsipan data pegawai melalui sistem manual, dimana data setiap pegawai diurutkan mulai dari jabatan, kategori, hingga tanggal pensiun dan disimpan pada lemari arsip. Namun, dengan sistem manual ini, pengarsipan tidak dapat dijamin karena tidak ada *back up data* jika terjadi *human eror* sehingga tidak ada jaminan

penyimpanan. SIMPEG berfungsi untuk pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, termasuk penggajian, pembayaran pajak, proses rekrutmen, kehadiran, cuti dan laporan evaluasi kinerja pegawai. Sistem ini juga dapat mempercepat pelayanan administrasi kepegawaian karena semua data-data ASN sudah tersimpan pada SIMPEG sehingga apabila membutuhkan data atau informasi tentang PNS bisa langsung dicari di SIMPEG tidak perlu mencari di tumpukan arsip yang tentunya cukup memakan waktu. File yang ada di SIMPEG bisa untuk di print out, bahkan data-data dan laporan kinerja tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan ketika pegawai mengajukan kenaikan pangkat, promosi

Indikator Program/ Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Output dari Sub Kegiatan	Satuan	Data Dasar s.d 2021	2022			RPJMD	
					Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Pengelolaan system informasi Kepegawaian	Tersedianya sistem informasi pegawai yang mudah diakses serta memuat seluruh informasi dan data ASN secara lengkap	Data ASN	4512	3.260	3.260	100	100	216.46

jabatan serta mutasi. (Hasil wawancara dengan Bapak Fransiskus A. Wotan, S.Sos pada tanggal 11 Februari 2023)².

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD NTT 2022

² Hasil wawancara dengan Bapak Fransiskus A. Wotan, S.Sos pada tanggal 11 Februari 2023.

LKIP di atas menjelaskan target penginputan Data ASN dalam aplikasi Kepegawaian di tahun 2022 sebanyak 3.260 dan dapat terealisasi sebanyak 3.260 sehingga capaian kinerja yang dicapai sebesar 100%. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala dan hambatan dalam Pencapaian Sasaran yaitu pemenuhan kekurangan berkas yang harus segera dilampirkan oleh PNS yang bersangkutan dalam mengurus administrasi sangat lambat, sedangkan ada batas waktu yang diberikan oleh pengelola kepegawaian pusat yang menyebabkan capaian target tidak terpenuhi secara optimal.

Untuk mendapatkan data lebih lanjut, peneliti melakukan kegiatan pra penelitian, sehingga peneliti mengamati dan mendapati masalah dalam pengelolaan sistem informasi Kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya update data pegawai yang terlambat dilakukan sehingga terdapat data pegawai yang sudah di mutasi, pensiun bahkan meninggal dunia yang belum di update, pengumpulan data oleh ASN dilakukan secara manual dengan memberikan berkas-berkas ke Sub Bidang Sistem Informasi Kepegawaian untuk dimasukkan pada SIMPEG oleh operator sehingga ASN tidak dapat mengisi datanya kapan saja dan dimana saja secara mandiri, masih ditemukanya ASN yang belum melengkapi data-datanya pada SIMPEG, serta SDM yang terbatas sehingga proses penginputan data terlambat.

Secara ringkas penemuan masalah yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dibuat dalam tabel berikut :

No.	INDIKATOR	TARGET	REALISASI
-----	-----------	--------	-----------

1.	Pencapaian tujuan penerapan SIMPEG	Data kepegawaian yang efektif, efisien dan akurat	Terdapat data pegawai mutasi, pensiun dan meninggal dunia yang belum <i>up to date</i>
2.	Partisipasi pegawai	Melengkapi data pribadi pegawai secara mandiri dimanapun dan kapanpun	Memberikan berkas-berkas secara manuak ke Sub bidang Sistem Informasi Pegawai untuk dimasukkan pada SIMPEG oleh operator
3.	Adaptasi pegawai	Memahami dengan baik prosedur pengisian laporan kerja secara baik dan tepat waktu	SDM yang terbatas sehingga proses penginputan pegawai terlambat.

Sumber data : oleh penulis melalui observasi (2023)

Berdasarkan penemuan masalah dalam kegiatan pra penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah efektivitas kerja para pegawai dalam penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Bagaimanakah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui efektivitas kerja para pegawai dalam penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan uraian yang akurat dan aktual yang dapat memberikan manfaat dan menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian

ini, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis dan praktis penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang kepegawaian dan sistem informasi manajemen sehingga menambah khasanah pustaka.
- b. Untuk mendukung teori-teori yang sudah ada yang membahas mengenai penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada BKD Provinsi NTT dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijakan tentang manajemen kepegawaian yang didukung oleh teknologi informasi.
- b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang meneliti tentang masalah implementasi teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian.