

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMSEL**

**PELATIHAN BERSIFAT CLASSROOM TRAINING
ATAU *ON THE JOB TRAINING*
UNTUK PENINGKATAN KUALITAS SDM**

Isnawijayani

Anggota Dewan Riset Daerah Sumsel

ABSTRAK

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri No.49 Tahun 1985 tentang Komputerisasi Kepegawaian Departemen Dalam Negeri maka Sistem informasi Manajemen (SIM) pegawai berbasis komputerisasi diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sampai saat ini SIM tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, karena informasi yang disajikan tidak memiliki kualitas dan tidak mampu memberikan kontribusi yang diharapkan. Program pengembangan SIM Pegawai (SIMPEG) melalui mekanisme perancangan, pembangunan sistem, sesuai dengan kemajuan di bidang teknologi informasi yang telah di modifikasi. Perubahan lainnya yang ditempuh adalah pada pola pengolahan data. Persoalan-persoalan itu dikaji untuk mempelajari keberhasilan dan hambatan yang mempengaruhi implementasi kebijakan sistem informasi manajemen. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan diperlukan peningkatan kuantitas dan kualitas perangkat keras komputerisasi. Kemampuan SDM pegawai masih perlu ditingkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui pelatihan yang bersifat *Class-room Training* ataupun *On the Job Training*. Dan diperlukan dana yang mendukung.

Kata Kunci : Implementasi, pelayanan, komputerisasi, Pelatihan SDM

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi memainkan peranan yang amat menentukan bagi birokrasi publik. Hal ini menuntut pelayanan publik birokrasi yang konsisten, ajeg, dan professional. Pelaku birokrasi Publik seharusnya lebih mengkonsentraskan layanan masyarakat. Sukar membayangkan jika seorang manajer modern dapat bekerja efektif tanpa adanya dukungan informasi (Siagian, 1984 : 240 – 241).

Pembangunan, pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan informasi memerlukan perencanaan dan pemograman yang tepat dan terselenggara secara terus menerus, terstruktur serta mempunyai pola yang jelas dari strategik sifat organisasi. Informasi yang dihasilkan terbentuk dari hasil kerja yang sistematik dalam pengelolaan satu sistem. Keseluruhan sub-sistem atau komponen yang menggerakan sistem informasi itu karena dapat terlaksana sesuai rencana.

Sistem informasi merupakan suatu kesatuan tatanan yang terdiri dari atas organisasi, manajemen, teknologi, himpunan data (database) dan sumberdaya manusia yang

mampu menghasilkan dan menyampaikan informasi secara cepat, tepat, lengkap dan akurat untuk mendukung berbagai upaya dalam mewujudkan sasaran yang dikehendaki.

Sistem informasi yang mendapat prioritas adalah upaya mendukung pembinaan pegawai dan pemantapan administrasi kepegawaian melalui pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang disingkat SIMPEG. Secara umum tujuan SIMPEG adalah menunjang terselenggaranya Administrasi Kepegawaian dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No.49 Tahun 1985 tentang Komputerisasi Kepegawaian Departemen Dalam Negeri.

Parameter utama keberhasilan pengembangan SIMPEG adalah terbentuknya himpunan data (database) pegawai di lingkungan Depdagri. Kecuali itu, mengingat bahwa jumlah PNS di lingkungan Depdagri sangat besar dan tersebar, maka parameter kedua yang menentukan adalah peremajaan (*updating*) terhadap himpunan data yang telah terbentuk. Kedua parameter itu sangat bergantung pada keberhasilan

kondisi-kondisi atau sub-sistem yang membentuknya.

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari kondisi itu antara lain:

1. Pola pengolahan data yang sifatnya sentralisasi, karena teknologi informatika masih sangat mahal termasuk keseluruhan aspek yang diperlukan untuk itu.
2. Akibatnya, pekerjaan pembuatan data base awal, maupun peremajaan (*up dating*) data sangat sulit dilaksanakan mengingat volume data yang sangat besar dan tersebar.
3. Mekanisme dan prosedur kerja yang tetap (*protap*) tidak terlaksana dengan baik, termasuk disiplin pegawai dalam mengisi formulir pendataan, sebagai sumber data yang belum sepenuhnya kondusif.

Kesemuanya menyebabkan data base yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tidak pernah *valid* dan *akurat*, dan belum mampu menunjang kebutuhan informasi untuk pengambilan keputusan di bidang kepegawaian.

Sebagai upaya pendukung penyelenggaraan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, penulis sangat berminat untuk mengadakan kajian “Implementasi Kebijakan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dengan SDM yang ada. Dengan cara observasi, wawancara, dan berdiskusi.

PENDEKATAN KAJIAN

Kajian terhadap kebijakan termasuk kajian empirik. Kajian ini hanya terdiri dari 1 (satu) variabel yaitu Implementasi Kebijakan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

DEFINISI KONSEPTUAL

Implementasi Kebijakan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

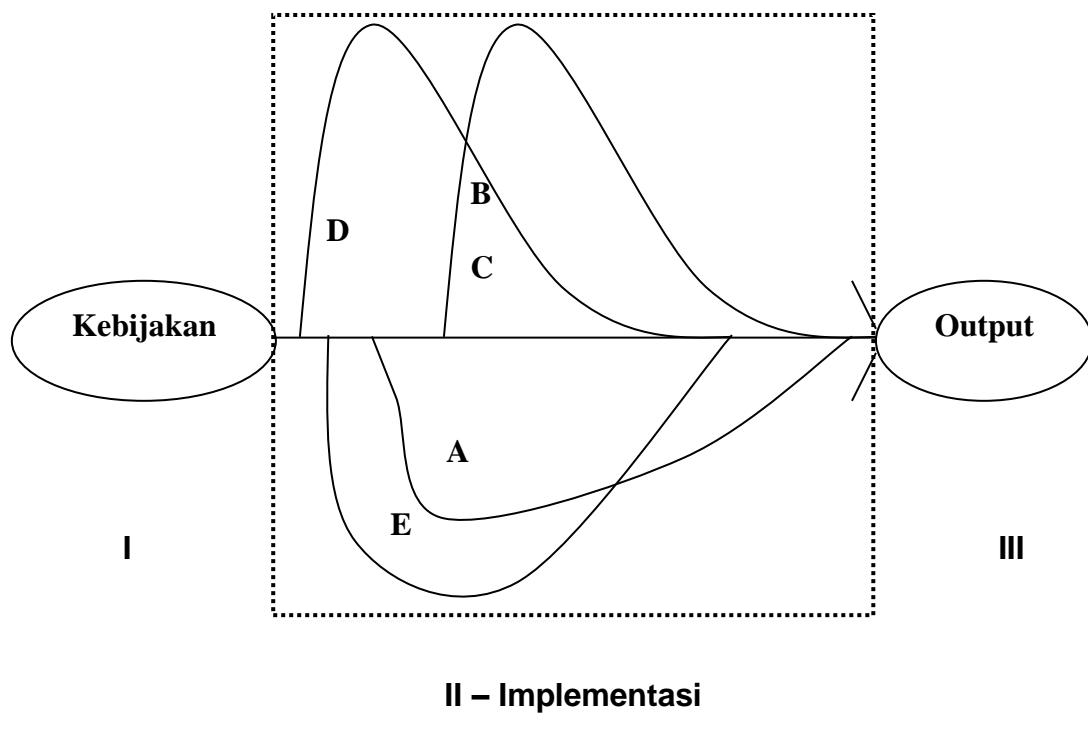
adalah program kerja dilaksanakan untuk membantu percepatan pelaksanaan tugas di bidang Pemerintahan dan pembangunan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab Badan Kepegawaian.

Teori implementasi, menurut **Miftah Thoha** pada prinsipnya dipergunakan untuk mempelajari apakah suatu kebijakan yang diambil jika dikaitkan dengan sasaran atau *out-comes* dari kebijakan tersebut dalam pelaksanaanya akan dijumpai

masalah (gap), atau sebaliknya diprediksi berhasil tanpa kendala yang berarti. Oleh karena itu fokus studi ini yang sangat dianjurkan dan digambarkan oleh **Thoha** adalah pada antara lain :

- a. Isi kebijakan (content)
- b. Seluruh Indikator yang mempengaruhinya (contex).

Sebagai ilustrasi, studi implementasi dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari gambaran skema tersebut menunjukkan bahwa kebijakan implementasi pengembangan Sistem Informasi manajemen kepegawaian (**SIMPEG**) yang merupakan isi kebijakan (**content**). Sedangkan variable tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa:

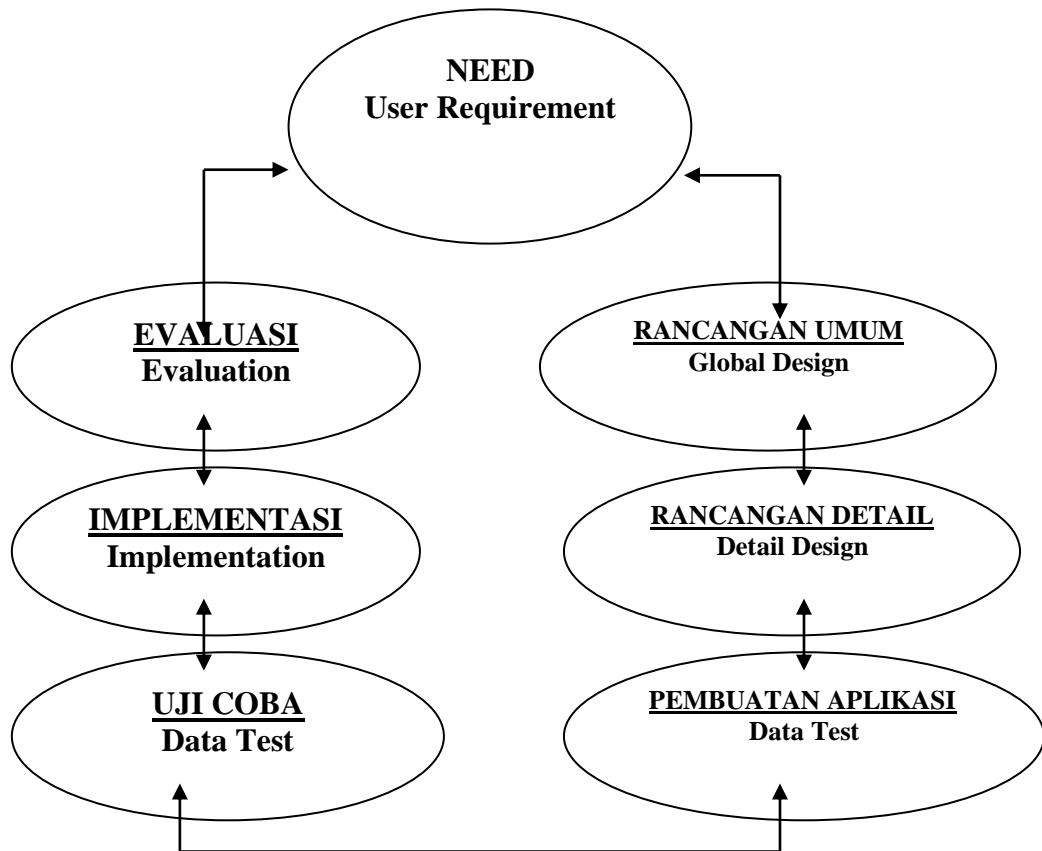
1. **Faktor C** menggambarkan bahwa implementasi kebijakan SIMPEG berjalan sebagaimana yang direncanakan tanpa mengalami sesuatu hambatan berarti dalam pencapaian sasaran atau tujuan (output).
2. **Factor A dan B** menggambarkan bahwa implementasi kebijakan SIMPEG dalam pencapaian sasaran atau tujuan mengalami beberapa kendala dari satu atau lebih indikator
3. **Factor D dan E** menggambarkan bahwa implementasi kebijakan SIMPEG sama sekali tidak mencapai sasaran atau tujuan dengan banyak indikator yang mempengaruhi.

Informasi Manajemen Departemen Dalam Negeri (SIMDAGRI) sebagai sistem informasi manajemen yang mencakup seluruh sub sistem informasi yang mendukung kebutuhan informasi bagi penyelenggaraan fungsi utama, dan penunjang bagi Departemen Dalam Negeri yang terintegrasi secara baik untuk memenuhi kebutuhan informasi para pengambilan keputusan disemua eselon/jajaran Pemerintah Daerah sesuai dengan strata informasi yang ditentukan.

Selanjutnya teori pembangunan sistem informasi manajemen, dapat digambarkan dalam siklus sebagai berikut :

PENGERTIAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM)

Departemen Dalam Negeri merumuskan pengertian Sistem



Gambar : Siklus Pembangunan Sistem Informasi

sistem informasi manajemen kepegawaian dapat disimpulkan sebagai suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedure, tenaga pengolah, perangkat lunak dan sebagainya, perangkat penyimpan meliputi pusat data, bankdata dan sebagainya serta perangkat komunikasi, yang *saling berkaitan, berketergantungan* dan *saling menentukan* dalam rangka penyediaan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan dibidang kepegawaian.

PEMBAHASAN HASIL KAJIAN

Setelah mengadakan observasi, maka hasil dan pembahasannya adalah:

1. Unsur Database (*Relation Data Base Management System/RDBMS*).

Sebagaimana diketahui bahwa perangkat lunak yang digunakan untuk menjalankan RDBMS dan pembuatan program-program input untuk file induk (master file) ataupun program-program penunjang (tabel-tabel) adalah SYBASE, sedangkan penulisan

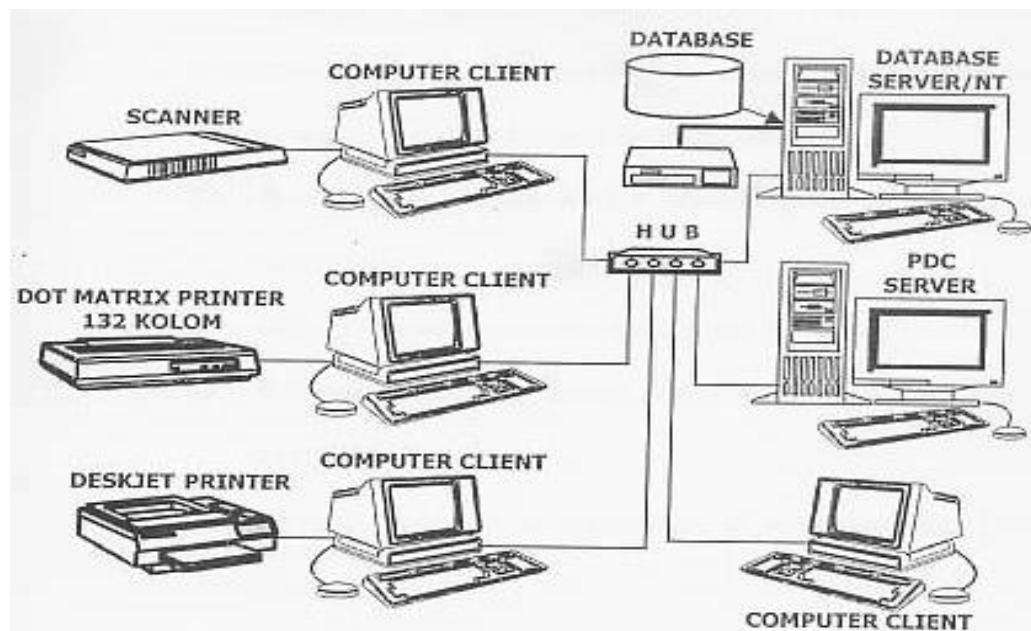
program-program report (*output*), digunakan *POWERBUILDER* dan *INFOMAKER*, dengan pertimbangan harga dan kemampuan teknisnya dalam pemrosesan data, agar mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang Informasi dan Teknologi yang begitu pesat di masa mendatang, kiranya unsur penunjang RDBMS tersebut di atas, perlu dikaji secara mendalam dan komprehensif untuk diganti dengan yang terbaru atau *up to date*.

2. Unsur Perangkat Keras dan Jaringan Komputer (Hardware)

Pengembangan hardware terutama ditujukan untuk mempercepat “*respon time*” dan “*time sharing*” untuk penggunaan bersama antara *client* (*time sharing*). Disamping itu jaringan komputer tersebut sebaiknya juga ditambah dengan beberapa client yang dihubungkan ke bagian tertentu di masing-masing Biro Kepegawaian untuk mempermudah *up-dating* secara *on-line*, dengan demikian pendekatannya betul-betul langsung kepada pengguna (*user*). Dengan pola pikir tersebut maka masing-masing lokasi pengembangan hardware yang harusnya dilaksanakan adalah :

1. Penambahan kemampuan Server, dengan peningkatan prosesor Pentium III-450 menjadi Core 2 duo 2.0 Ghz .
2. Peningkatan pada client dengan prosesor Pentium III menjadi Core 2 duo 2.0 Ghz Perangkat keras yang ideal untuk pengembangan SIMPEG yang mempunyai kemampuan layanan pemrosesan data pegawai, mencakup pula jaringan kerja komputer yang terpadu, dimana hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

GAMBAR KONFIGURASI HARDWARE YANG IDEAL



Gambar : Sumber Operasional Komputer dan Penyajian Data / BKD

Berdasarkan gambar tersebut di atas, dengan peningkatan kapasitas perangkat keras (hardware) diharapkan dapat menambah kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan pelayanan kepada publik.

3. Unsur Perangkat Lunak (Software)

Sebagai salah satu unsur yang esensial dalam operasional komputerisasi, maka aplikasi SIMPEG merupakan faktor yang berperanan besar keberhasilan pelaksanaan tugas. Dalam hal mana, aplikasi yang berfungsi dengan baik dan lancer, tentunya akan mempengaruhi produktifitas kerja.

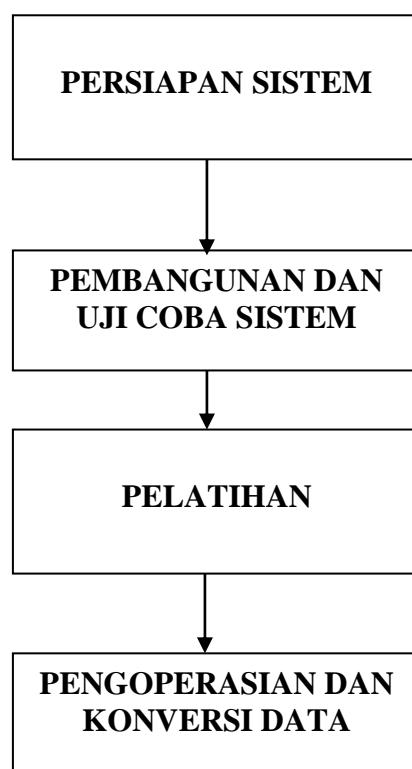
Perangkat lunak SIMPEG memiliki kemampuan layanan fungsional, seperti Pemasukan (perekaman) data FIP-01 dan FIP-02. Peremajaan data sesuai FIP-03. Pengisian tabel (data) pendukung (rujukan). Pelaporan data pegawai. Pengiriman data pegawai secara dialing-up. Pengetesan password dan otorisasi. Pengamanan sistem melalui backup data dan pengamanan dari pengguna yang tidak mempunyai otorisasi. Penelusuran data sesuai kategori penelusuran tertentu. Layanan analisis dan statistik data pegawai. Badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan untuk eksekutif. Semua

data PNS lengkap dapat ditampilkan, termasuk jabatan dan golongannya.

Persoalan yang dihadapi adalah sejauh mana data PNS itu telah terbentuk dalam database pada setiap level pemerintahan. Implementasi SIMPEG meliputi beberapa tahap kegiatan yaitu persiapan sistem,

pengujian sistem, pelatihan bagi progammer dan operator, pengoperasian sistem dan konversi data.

Tahapan implementasi sistem dimaksud secara sederhana tergambar sebagai berikut :



Gambar : Proses Implementasi Sistem

1. Tahapan Persiapan

Langkah awal siklus pembangunan dan pengembangan suatu sistem informasi. Tahap persiapan ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut :

- Menyusun daftar kebutuhan informasi yang akan dihasilkan (*user requirement*);

- Membuat desain sistem secara umum (*global design*)

Untuk menghasilkan kedua tugas diatas, Menteri Dalam Negeri pada

tahun 1994 telah membentuk Tim Perancang SIMPEG yang terdiri atas unsur-unsur Departemen Dalam Negeri, Pejabat Pemerintah Daerah serta nara sumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Bersamaan dengan itu telah pula dirancang perangkat lunak yang akan digunakan, yaitu :

- a. **Operating System** ditetapkan Windows dengan asumsi bahwa perangkat keras yang akan digunakan adalah Personal Computer (PC) dengan teknik Client-Server.
- b. **Relational Database Management System (RDBMS)** yang akan digunakan adalah SYBASE dengan pertimbangan kemampuan dan harga.
- c. **Development Tools** yang digunakan Power Builders dan infomaker.
- d. **Jaringan Komputer (LAN)** dengan perangkat lunak berbasis Windows NT dan data base terpusat di Biro Kepegawaian dengan penunjang atau backup database di PUSLAHTA/KPDE. Langkah persiapan sistem tidak saja menyangkut persiapan perangkat keras dan perangkat lunak tetapi juga persiapan sarana

pendukung lainnya seperti ruangan yang kondusif.

2. Tahap Pembangunan dan uji coba

Dilakukan kerja sama dengan pihak ketiga (konsultan) untuk penyusunan rancangan rinci (detail design) serta penulis program (programming), kegiatan ini dapat diselesaikan pada akhir tahun 1996, dan pada tahun 1997 dilakukan uji coba sistem

Persoalan ini muncul antara lain karena keterbatasan kemampuan dan jumlah perangkat keras, terbatasnya kemampuan SDM yang telah dilatih dalam mengaplikasikan keterampilannya. Dan yang terpenting adalah kurangnya dukungan bagi pemberdayaan aplikasi ini, satu dan lain hal sebagai sesuatu yang baru maka manejer di Badan Kepegawaian belum sepenuhnya memahami akan arti pentingnya SIMPEG serta masih terpaku pada pekerjaan rutin lainnya dan masih bertumpu pada pengolahan data secara manual, mengingat bahwa pekerjaan pembuatan database dianggap masih lama dan menyita waktu sementara permintaan informasi datang bertubi-tubi. Disamping itu belum ada prioritas

perekaman data untuk PNS dilingkungan pemerintah Provinsi terlebih dahulu, melainkan ingin langsung mendata PNS dilingkungan Kabupaten/Kota, sehingga jumlahnya menjadi sangat besar, dengan kata lain strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan SIMPEG belum tepat, karena tidak adanya prioritas pendataan, sementara Kabupaten/Kota belum terjamah oleh komputerisasi ini. Hal ini berbeda dengan pelaksanaan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Perbedaan ini yang menentukan tingkat keberhasilan uji coba itu adalah pada besaran volume data yang diolah. Ada anggapan dikalangan Pimpinan di Daerah bahwa SIMPEG itu dalam waktu yang tidak terlalu lama sudah memberi manfaat kepada mereka, dipihak lain pengumpulan dan perekaman data berjalan sangat lambat yang pada akhirnya menimbulkan ketidak percayaan pimpinan terhadap program ini.

Kondisi ini berbeda dengan di Badan Kepegawaian Daerah yang terkonsentrasi pada volume data di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan saja yang berkisar 7.321 Pegawai Negeri Sipil,

serta kemampuan SDM di bidang teknologi informasi yang menangani kegiatan ini jauh lebih baik, begitu juga dengan tenaga administrasi yang tersedia cukup banyak, dan telah berhasil membuat database awal serta peremajaan data dengan baik.

3. Tahap Pelatihan

Selain dukungan dari manajemen, tersedianya sumber daya manusia untuk menjalankan sistem yang akan diimplementasikan merupakan faktor yang sangat penting, karena sebaik apapun sistem tersebut tidak akan memberikan manfaat optimal bila yang menjalankan sistem tersebut tidak menguasai sistem yang akan diimplementasikan. Oleh karena itu perlu dirancang suatu sistem pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan sumber daya manusia yang akan dilatih, baik menyangkut materi, waktu maupun metode pelatihan.

Dengan adanya pelatihan yang terencana ini, diharapkan tujuan dari pelatihan itu sendiri dapat tercapai, dimana para peserta (pengguna sistem) dapat memiliki pengetahuan yang cukup, bukan saja untuk menjalankan sistem, tetapi juga diharapkan dapat mengatasi kendala-kendala yang mungkin terjadi.

Pelatihan ini dapat diberikan dalam dua pendekatan, yaitu :

a. ***Class-room Training*** merupakan pendekatan pelatihan yang lebih menekankan pada pengenalan/gambaran dasar secara keseluruhan sistem yang akan diimplementasikan. Oleh sebab itu dalam pelatihan ini biasanya digunakan contoh data yang sederhana, yang dapat mencerminkan keadaan sebenarnya. Pelatihan ini dapat diberikan secara teoritis maupun praktek, dalam berbagai metode seperti ceramah, simulasi dan tutorial. Pelatihan ini biasanya diberikan secara serentak meliputi bagian-bagian yang terkait dalam sistem. Tujuan pelatihan ini agar pengguna dapat memperoleh gambaran besar sistem yang akan diimplementasi, sehingga dapat membuat persiapan-persiapan yang dibutuhkan.

b. ***On the job Training*** merupakan pelatihan yang biasanya dilakukan setelah proses konversi sistem dilaksanakan. Pelatihan ini diberikan pada situasi kerja yang sebenarnya, dengan memakai data yang sebenarnya pula. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan pada tempat dimana sistem di operasikan, dan

dalam bentuk praktek kerja. Materi dalam pelatihan ini biasanya berbeda dari satu pengguna dengan pengguna lain, disesuaikan tugas dan tanggung jawab pengguna tersebut, dan mencakup operasional aplikasi secara mendetail , beserta pemecahan masalah yang mungkin timbul (trouble shooter). Tujuan pelatihan ini adalah agar pengguna memperoleh keahlian yang diperlukan untuk menjalankan sistem dalam operasional sehari-hari. Kaitannya dengan implementasi Simpeg, dari dana ganjaran tahun 1997/1998 dan 1998/1999 yang telah diungkapkan sebelumnya, setiap lokasi menerima anggaran dalam bentuk paket, dimana didalamnya disediakan dana pelatihan dalam rangka alih teknologi. Sampai saat ini telah dilatih sebanyak 65 orang dengan kualifikasi junior progammer.

Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian yang akan dan telah di implementasikan, merupakan sistem yang baru. Sedangkan sistem yang lama adalah mengelola data pegawai secara manual. Kondisi kedua sistem ini tidak dapat diabaikan begitu saja. Dilakukan dengan Pendekatan Pararel, langsung, dan pendekatan moduler.

Pengolahan data pegawai sebaiknya dilakukan dengan pendekatan moduler, karena penyelenggaraan komputerisasi tidak sesederhana seperti yang telah direncanakan, sementara kebutuhan informasi dari hari kehari selalu harus dipersiapkan. Disamping itu karena sistem yang baru belum sepenuhnya mampu seperti yang diharapkan, maka informasi yang dihasilkan dengan sistem manual ataupun otomatisasi dapat terus ditingkatkan fungsi pelayanan informasinya.

4. Unsur SDM Bidang Teknologi

Informasi (*Brainware*)

Berhasil tidaknya suatu pekerjaan cukup dipengaruhi oleh unsur manusianya, oleh karena itu SDM dalam bidang Teknologi Informasi (*Brainware*) yang handal sangat menentukan kesuksesan tugas. Hasil penelitian di atas dikaitkan dengan kebutuhan SDM secara keseluruhan jelas masih menjadi persoalan atau gap yang sangat besar terhadap akselerasi implementasi pengembangan SIMPEG. Oleh karena itu masalah pengadaan atau rekrutmen SDM perlu direncanakan pemecahannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut hemat penulis rekrutmen tenaga dibidang teknologi informatika tidak selalu tepat apabila dijadikan satu paket kegiatan dengan pengadaan *hardware* dan *software* seperti pada 21 provinsi penerima SDO, melainkan harus direncanakan sedini mungkin dalam perencanaan kebutuhan pegawai utamanya pada penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil. Maksudnya, dalam penerimaan CPNS formasi untuk sarjana maupun sarjana muda teknologi informatika mendapat prioritas disetiap provinsi, kabupaten/kota.

Akan tetapi dengan adanya pembatasan penerimaan CPNS dengan kebijaksanaan “zero growth”, kenyataannya prioritas yang diharapkan bagi SDM ini masih sulit dilaksanakan karena menurut sementara pihak ada prioritas lain yang lebih penting.

Kendala lain yang dihadapi, apabila prioritas penerimaan SDM di bidang teknologi informatika dikaitkan dengan penyerahan wewenang penerimaan CPNS yang ditetapkan langsung oleh kabupaten/kota, adalah tidak tersedianya resources itu di hampir semua kabupaten/kota. Dengan kata lain meskipun

diprioritaskan tetapi tidak ada pelamarnya.

Sebab seperti diketahui tenaga di bidang ini masih cukup mahal dalam arti orientasinya sebagian besar masih ke perusahaan-perusahaan swasta ataupun kantor-kantor pemerintahan di kota-kota besar. Alasannya bukan hanya upah kerja yang diharapkan lebih besar, tetapi juga suasana lingkungan kerja yang lebih memungkinkan mereka mengembangkan keahliannya. Pendapat seperti ini menyebabkan keengganan mereka mengabdikan diri di kabupaten asalnya.

Alternatif lainnya adalah dengan mendidik (Diklat) kepada PNS yang diarahkan untuk bekerja di bidang pengolahan data pegawai. Konsekuensi yang dihadapi dari alternatif ini adalah kemungkinan tenaga yang dipersiapkan itu tidak memenuhi persyaratan menekuni pekerjaan yang dimaksud atau tidak memiliki bakat, sehingga meskipun melalui kegiatan DIKLAT yang baik terkadang hasilnya tidak mencapai sasaran. Sedangkan PNS yang memenuhi persyaratan bakat yang mungkin dilakukan melalui test kemampuan bakat (aptitude test), biasanya tidak ingin bekerja di unit

komputer, alasannya tidak menarik dan sangat menjemuhan.

Alternatif yang lain adalah dengan membuka kesempatan kepada PNS yang berusia muda di lingkungan kabupaten/kota untuk mengikuti kegiatan sebagai mahasiswa dengan status tugas belajar pada Perguruan Tinggi Informatika dan Komputer. Konsekuensi dari alternatif ini antara lain menunggu waktu yang cukup lama bagi kesiapan SDM itu serta membutuhkan biaya investasi yang cukup tinggi dan resiko apabila studi mahasiswa tersebut gagal.

5. Mekanisme dan Prosedur

Pada dasarnya mekanisme dan prosedur pekerjaan sangat dibutuhkan sebagai elemen dari pedoman dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang benar dan sistematis, sehingga standar kerja yang telah ditetapkan merupakan acuan yang perlu menjadi perhatian. Dengan cara Disiplin alur data, Disiplin pengolahan data : Perekaman, Validasi, Back-up, Restore, Disiplin Pemanfaatan Informasi

DISKUSI

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di lokasi Badan Kepegawaian Daerah. Hal ini dapat dilakukan karena database PNS di Sumatera

Selatan yang telah menampung lebih kurang 7.321. PNS dalam kondisi validitasnya di atas 90 % sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan kemampuannya menunjang kegiatan sidang-sidang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Sebagaimana yang dinyatakan oleh Kepala Bidang Administrasi Pengelolaan sistem :

“ Memang diakui, meskipun saat ini keberadaan Perangkat keras (Hardware) yang tersedia dapat dioperasionalkan secara baik, akan tetapi mengingat meningkatnya volume kerja dan beban kerja dimasa mendatang serta sejalan dengan kemajuan Teknologi dan informasi, saya pikir perlu dilakukan penambahan jumlah unit barang komputer dan peningkatan spesifikasinya, sehingga pelayanan kepada Publik diharapkan dapat lebih maksimal dan terpadu” (wawancara, tanggal 25 Februari 2008).

Sedangkan untuk kegiatan yang sama pada 14 Kabupaten/Kota yang telah mengimplementasikan sistem ini, sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang diharapkan,

karena masih dalam proses pengumpulan dan perekaman data yang masih terbatas. Perangkat lunak aplikasi SIMPEG telah teruji kemampuannya dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian secara keseluruhan, meskipun masih diperlukan peningkatan mutu hardwarenya.

diperlukan *up-grade* aplikasi yang berkorelasi dengan tuntutan kebutuhan formula aplikasi (software) sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku. Hal tersebut sesuai keterangan Kasubbid Operacional Komputer dan Penyajian Data

“Karena dengan adanya perubahan peraturan kepegawaian khususnya yang mengatur tentang sistem data kepegawaian, maka menuntut aplikasi SIMPEG yang ada perlu di *up-grade* dan *up-date*, terutama berkenaan dengan item-item yang terdapat dalam aplikasi tersebut, sehingga dibutuhkan penyesuaian dan perubahan seperlunya. Dengan demikian, diharapkan keaktualan dan kelengkapan data pegawai diperoleh dengan cepat dan baik sesuai dengan keperluan data kepegawaian”

(wawancara tanggal 26 Februari 2008).

Didalam organisasi publik, banyak keputusan yang tidak berulang (non-recurring/non-repetitive decision) yang harus dibuat oleh para manajer atau pembuat keputusan. **Sistem Pendukung Keputusan** (*Decision Support System*) sangat penting peranannya dalam membantu proses pembuatan keputusan dalam organisasi publik. Para manajer public harus ditunjang dengan data dan informasi yang akurat dan aktual untuk dapat membuat keputusan-keputusan strategis (*Wahyudi, 1994: 263*). Dikaitkan dengan aplikasi komputerisasi SIMPEG, maka dapat diterjemahkan informasi yang dapat di display dikategorikan sebagai informasi yang terstruktur.

Persoalan lainnya adalah SDM yang dituntut untuk mampu menggunakan SQL (Structure Query Language) Sebab tanpa itu penggunaan SQL dalam rangka DSS tidak akan berarti. Penerapan pendekatan moduler dikaitkan dengan penyajian informasi melalui aplikasi SIMPEG.

Dengan demikian sebagai *agent of change*, SDM senantiasa dituntut

mampu meningkatkan kemampuan dan keahliannya agar dapat mengoperasikan komputerisasi (Software dan Hardware) secara maksimal dan baik.. beragam tanggapan dari pegawai (PNS) di lingkungan Pemerintah Daerah, padahal partisipasi mereka, terhadap proses pengisian FIP (Formular Isian Pegawai) sebagai langkah awal pembentukan dan peremajaan database pegawai. Adapun ragam tanggapan tersebut antara lain :

a. Sebagian besar PNS terutama para pejabat struktural memberikan tanggapan yang positif dan rpartisipasi dalam pengisian FIP yang dipersyaratkan. Meskipun ada diantaranya yang berkomentar seperti :

- 1) Mengapa data saya tidak ada ?
- 2) Kenapa saya harus mengisi formulir seperti ini ?
- 3) Elemen data yang diisi terlalu banyak jumlahnya.
- 4) FIP ini mengharuskan saya membuka semua dokumen dan terkadang dokumen itu tidak tahu ada dimana.

b. Kelompok PNS yang mendekati Batas Usia Pensiun (BUP),

memberikan respon yang tidak terlalu kondusif.

- c. Kelompok PNS yang bekerja tidak dibelakang meja seperti : sopir, montir, pesuruh, Polisi Pamong Praja dan semacamnya, sulit didapatkan input data karena pada umumnya mereka tidak sempat mengisi FIP. Satu-satunya sumber data diambil dari file manual masing-masing, yang tentu saja tidak lengkap.

Sehubungan dengan SDM dan pengisian data FIP tersebut, Kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan menyatakan :

“Sebagai konsekuensi logis dari perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, seyogyanya pegawai meningkatkan *skill*-nya dan lebih handal, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan mengenai pengisian FIP memang dipandang perlu dilaksanakan, hal ini dimaksudkan dalam rangka pemutakhiran dan akurasi data pegawai yang bersangkutan, Sehingga setiap pimpinan atau pihak yang berkepentingan membutuhkan data-data pegawai dapat dipenuhi secara cepat, tepat

waktu dan akurat” (wawancara tanggal 28 Februari 2008).

Sedangkan berkenaan dengan alur data yang diamati terutama pada proses peremajaan (*updating*) data dengan sample dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Asumsi yang digunakan adalah bahwa setiap tahun akan terjadi perubahan data \pm 20 % dari jumlah PNS yang ada, atau lebih kurang 1664 PNS.

Perubahan data meliputi sejumlah kegiatan mutasi pegawai seperti pangkat, jabatan, pendidikan dan pelatihan, status, jumlah anak, kenaikan gaji berkala, tempat bekerja dan sebagainya. Setiap perubahan data tersebut seharusnya dilakukan/dicatat dengan mempergunakan FIP-03, sebelum direkam di komputer. Akan tetapi dalam pelaksanaannya FIP-03 jarang digunakan. Yang digunakan untuk perekaman bersumber pada Surat Keputusan baik individu maupun kolektif.

Input perubahan data PNS didapat dari :

- a. Unit organisasi, terutama Biro Kepegawaian dan Bagian Kepegawaian Komponen di

Departemen Dalam Negeri. Implementasi SIMPEG menghendaki bahwa perubahan data pegawai yang mempunyai aspek legal, diterima dari intern unit organisasi, dalam arti individu PNS tidak perlu melaporkan perubahan datanya ke Bagian Data Pegawai, sebagai contoh :

- 1) Apabila menyangkut perubahan jabatan ataupun mutasi pensiun, maka tembusan aspek legal diterima dari Bagian Pengangkatan dan Pemberhentian.
- 2) Apabila menyangkut mutasi kenaikan pangkat diterima dari Bagian Mutasi Kenaikan Pangkat.
- 3) Apabila perubahan pendidikan dan latihan inputnya diterima dari Bagian Pengembangan Pegawai.
- 4) Apabila menyangkut hukuman disiplin, inputnya diterima dari Bagian Pembinaan Disiplin Pegawai.
- 5) Dan seterusnya.

Mekanisme ini sudah berjalan tetapi tidak disiplin dan belum profesional, karena kesadaran para pelaksana terhadap pentingnya perubahan data

tersebut untuk segera diremajakan, masih sangat rendah.

b. Individu PNS

Perubahan data individu seperti perubahan status perkawinan, jumlah anak, seminar dan loka karya, pendidikan di luar kedinasan dan lain-lain alur datanya tidak lancar. Ketidaklancaran itu sangat mungkin terjadi pada Unit Kerja dimana PNS itu bekerja.

Usaha mengatasi kendala ini mutlak harus segera dilakukan, sebab tidak ada artinya bila aspek lainnya berjalan dan tersedia cukup serta baik, tetapi data yang diolah tidak akurat dan tidak valid.

Menurut hemat penulis, ada beberapa cara atau metode yang dapat diterapkan untuk mengatasi hal itu :

- a. Terus menerus melakukan koordinasi dan sosialisasi mengenai mekanisme dan prosedur kerja
- b. Badan Kepegawaian Daerah secara berkala membuat laporan kepada masing-masing pimpinan komponen menyangkut PNS di lingkungannya yang datanya tidak terekam dengan baik dan benar

c. Secara bersama-sama, Badan Kepegawaian Daerah menyusun rencana kegiatan dan biaya untuk menerapkan strategi pengolahan data tersebut. Jadi pemutakhiran data dapat dilakukan secara bersama-sama pula.

Apabila upaya diatas dapat terwujud, maka validitas dan akurasi database di Badan Kepegawaian Daerah akan selalu terjaga dan terpelihara dengan baik., mampu melakukan **“Analisis Data”** untuk menghasilkan informasi yang betul-betul berkualitas dan bermanfaat.

Pernyataan hal tersebut di atas, sesuai dengan komentar Kbid Kepangkatan Penggajian sebagai berikut :

“Dalam rangka pelaksanaan proses pengangkatan CPNS atau PNS, tentunya kami membutuhkan data yang valid dan akurat, agar tidak terjadi kesalahan data terutama menyangkut item-item dalam penggajiannya. Hal ini senantiasa menjadi perhatian kami, demi menghindari kesalahan dalam penerbitan keputusan pengangkatan pegawai tersebut. Meskipun demikian berkat ketelitian pegawai pada bidang

kami, alhamdulillah sampai dengan saat ini masalah tersebut dapat dihindari dan diminimalisir”

Dari hasil kajian diketahui lokasi yang telah mengimplementasikan SIMPEG tersebut pembbiayaannya bersumber pada APBN. Sehingga masih perlu dukungan dana dari APBD, agar pelaksanaan program Aplikasi SIMPEG dapat diaplikasikan secara merata dan terkoneksi seluruh wilayah Kabupaten/Kota dalam Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini senada harapan Kasubbid Administrasi Kepegawaian antara lain :

“Agar sistem administrasi kepegawaian dalam wilayah Provinsi Sumatera Selatan berfungsi dengan baik, harapan saya kiranya setiap Daerah Kabupaten/Kota telah melaksanakan program aplikasi SIMPEG secara maksimal dengan aplikasi yang sama. Sehingga akan sangat membantu kami dalam verifikasi dan evaluasi data pegawai. Selain itu juga akan sangat membantu pekerjaan, demi kemudahan dan kelancaran pelayanan Publik” (wawancara tanggal 28 Februari 2008).

SIMPEG dalam wilayah Provinsi Sumatera Selatan menunjukan keadaan yang urgensi untuk dilaksanaan secara bersama dan terpadu. Pada akhirnya penyajian data yang bermutu, bermanfaat serta *real time* akan terwujud dan memuaskan semua pihak.

KESIMPULAN

1. Perangkat lunak aplikasi (*application software*) yang memuat keseluruhan program-program komputer untuk menghasilkan informasi yang telah digariskan oleh pengguna (user requirement), telah berjalan dengan baik dan berhasil dalam uji coba program, dan telah dibungkus dalam sebuah paket aplikasi (*application package*).
2. Hasilnya dapat digandakan (copy) untuk di install di Propinsi dan Kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Secara matematika kerjasama itu sangat efisien dan menguntungkan karena dapat menghemat dana. Kabupaten/kota ingin membangun aplikasi itu sendiri. –
3. Perangkat keras yang dimiliki oleh provinsi yang telah

mengimplementasikan sistem ini pada dasarnya sudah cukup meskipun belum ideal. Terutama besaran memori serta jumlah workstation (client) untuk perekaman data. terutama berkaitan dengan “*Respon Time*”.

4. Penciptaan SDM di bidang teknologi informasi untuk menjalankan aplikasi SIMPEG ternyata cukup mahal dan sulit.
5. Variabel Mekanisme dan Prosedur Kerja Tetap (protap) sistem ini, baik yang menyangkut alur data menggunakan Formulir Isian Pegawai (FIP) baik FIP 01 maupun FIP 02 dan FIP 03 maupun input dari aspek legal lainnya belum berjalan dengan tertib dan proposisional. Hal ini terutama disebabkan kurangnya kegiatan pemasyarakatan (sosialisasi) dari sistem ini kepada PNS sebagai obyeknya.

SARAN

1. Upaya peningkatan SDM bidang teknologi informasi yang dilaksanakan baik melalui kegiatan pelatihan yang sifatnya *Class-room Training* ataupun *On the Job Training* sebaiknya dilakukan untuk beberapa kali

- dan diikuti oleh pegawai yang telah memiliki dasar serta kemampuan menekuni pekerjaan di bidang ini., baik di Provinsi maupun Kabupaten dan Kota minimal 1 (satu) orang.
2. Untuk pengambilan keputusan analisis jabatan diperlukan komputer yang lengkap dan terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1986, *Prosedur Penelitian, Bina Aksara*, Jakarta.
- Gibson, Ivanovich dan Donelly, 1996, *Organisasi, Prilaku dan Proses*, Jilid I, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan BPPE, Yogyakarta.
- Hardjito, Dydiet, 2001, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuswanto, Sadikin. 2007.
<http://sadikinkuswanto.word press.com>, Diakses tanggal 14 Januari 2008.
- Liliweri, Alo, 1997, *Sosiologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rusdakarya Offset, Bandung.
- Muhammad Maksun, 2006, *Pengukuran Sektor Publik*, Refika Aditama, Bandung.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2000, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Priyatno Makhdum, *Sistem Informasi Manajemen* (untuk Administrasi), LAN RI, Jakarta.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Siagian, Sondang P, 1998, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Semil, Nurmah, 2005, *Jiana*, Nomor 1, Pekanbaru.
- Steer, Richard, M, 1995, *Efektifitas Organisasi*, Airlangga, Jakarta.
- Sutarto, 2000, *Dasar-dasar Organisasi*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Tjipto Herianto, Prijono, 1996, *Peningkatan Kualitas SDM di sektor Pemerintah, Perencanaan Pembangunan No. 05*, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1991, *Perspektif Prilaku Birokrasi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Wahyudi, Agustinus Sri, 1997, *Manajemen Strategik, Pengantar Proses Berpikir Strategik*, cetakan Pertama, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Whittaker, James, 2000, *Panduan Pembelajaran, Panduan Pembelajaran Telaahan Strategik (Model Whittaker)* LAN.

