

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM
PENYELENGGARAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI KOTA LUBUKLINGGAU
TAHUN 2014**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

AHYAR EL HAPIS

NIM. 500045932

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DALAM PENYELENGGARAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI KOTA LUBUKLINGGAU
TAHUN 2014

Ahyar El Hapis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau tahun 2014.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan mengadopsi teori yang disampaikan oleh Mohammad Mahsun, dimana kinerja organisasi diukur berdasarkan masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penulisan ini adalah dengan cara Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*), Observasi, Studi Dokumentasi, dengan *key informant* adalah kepala BKD Kota Lubuklinggau, kepala bidang, kepala sub bidang, kepala sub bagian, staf, operator SIMPEG dan beberapa PNS di luar BKD Kota Lubuklinggau yang mengurus masalah kepegawaian.

Hasil penelitian dan analisis data mendeskripsikan bahwa Kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau tahun 2014 belum baik, hal ini dapat dilihat dari belum dipenuhinya kebutuhan guna penyelenggaraan SIMPEG dengan baik, adanya proses pelaksanaan SIMPEG yang belum baik, produk yang dihasilkan SIMPEG tidak lengkap, belum tercapainya hasil yang diharapkan dalam penyelenggaraan SIMPEG, belum dimanfaatkannya hasil SIMPEG oleh organisasi dan dampak yang diharapkan dari pelaksanaan SIMPEG belum terwujud.

Kata Kunci: Kinerja, BKD kota Lubuklinggau, SIMPEG

**THE PERFORMANCE OF
REGIONAL AGENCY FOR GOVERNMENT EMPLOYEES
IN THE IMPLEMENTATION OF THE EMPLOYEE MANAGEMENT
INFORMATION SYSTEM IN LUBUKLINGGAU
IN 2014**

Ahyar El Hapis

Abstract

This study aims to determine how the performance of Regional Agency for Government Employees in the implementation of the Employee Management Information System in Lubuklinggau 2014.

The method used in this study is a qualitative by adopting the theory presented by Mohammad Mahsun, where the organization's performance is measured based on the input, process, output, results, benefits and impact. Data collection techniques in this paper are by in-depth Interview, observation, documentation studies, with a key informant was the chief of Lubuklinggau BKD, the head of section, the head sub-section, staff of BKD, SIMPEG operators and some civil servants outside Lubuklinggau responsible for government employees.

Results of the research and data analysis describe that performance of SIMPEG in 2014 has not good, it can be seen from the unfulfilled needs for implementation SIMPEG well, the SIMPEG implementation process that has not good, the products produced SIMPEG are incomplete, they have not been achieved the expected results of SIMPEG, SIMPEG results have not been exploited by the organization and expected impact of the implementation of SIMPEG not materialized.

Keywords: Performance, BKD Lubuklinggau city, SIMPEG

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau tahun 2014 adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakkan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, Januari 2016

Yang Menyatakan,



AMYAR EL HAPIS

NIM 500045932

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : AHYAR EL HAPIS
NIM : 500045932
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau Tahun 2014

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 21 Januari 2016
W a k t u : Pukul 13.00 WIB s/d Selesai

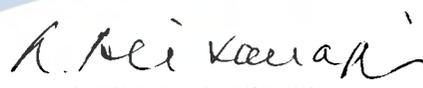
dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

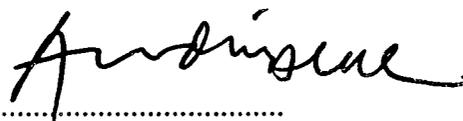
Ketua Komisi Penguji
Dr. Darmanto, M.Ed

: 
.....

Penguji Ahli
Prof.Dr. A.Aziz Sanapiah, M.P.A

: 
.....

Pembimbing I
Dr. Andy Alfatih, M.P.A

: 
.....

Pembimbing II
Dr. Effendi Wahyono, M.Hum

: 
.....

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau Tahun 2014

Penyusun TAPM : AHYAR EL HAPIS

NIM : 500045932

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : 21 Januari 2016

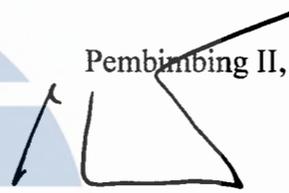
Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Andy Alfatih, M.P.A
NIP. 19601224 199001 1 001

Pembimbing II,



Dr. Effendi Wahyono, SS, M.Hum
NIP. 19600521 198603 1003

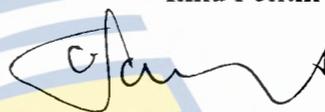
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahuwata'ala, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, , sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Bapak Drs. Jamaludin, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang beserta seluruh jajarannya
4. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Bapak DR. Effendi Wahyono,SS. M.Hum selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan untuk kesempurnaan tulisan ini.
5. Bapak Tutor perkuliahan (Prof. Sobri, Dr. Andrieas, Dr. Raniasa, Dr. Ardiyan) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka

6. Bapak H. Ikhsan Roni, Sos selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau beserta seluruh aparatur BKD Kota Lubuklinggau yang telah memberikan kesempatan untuk mengambil data dan informasi yang diperlukan oleh penulis
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan II Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka
8. Untuk sahabatku Aditya Putra, SIP, MAP yang selalu memberikan dorongan dan motivasi untuk penyelesaian TAPM ini.
9. Istriku tercinta Era Mayang Sari yang senantiasa menemaniku dalam penyusunan TAPM serta kedua Putra kebanggaanku yang menjadi sumber aspirasi dan motivasi dalam penyusunan TAPM ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Amin.....

Lubuklinggau, Januari 2016

Penulis,

Ahyar El Hapis
NIM. 500045496

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.1.1 Adanya ketidakselarasan data pegawai di BKD Kota Lubuklinggau	5
1.1.2 Adanya perbedaan data SIMPEG dengan data yang dipakai dalam kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau	5
1.1.3 Pengelola SIMPEG yang belum mengikuti pelatihan tentang SIMPEG.....	6
1.1.4 Belum tersedianya ruangan untuk penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau	7
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Organisasi.....	11
2.2 Teori-Teori Kinerja Organisasi	14
2.2.1 Teori Kinerja Organisasi Organisasi menurut Paul Hersey, Kennet H. Blanchard dan E.Johnson.....	14
2.2.2 Teori Kinerja Organisasi menurut Lenvine	15
2.2.3 Teori Kinerja Organisasi menurut Dwiyanto	16
2.2.4 Teori Kinerja Organisasi menurut Mahsun	18

2.3	Teori Kinerja organisasi yang digunakan	20
2.4	Kerangka teori	20
2.5	Kajian Terdahulu.....	24
2.4	Kerangka Pemikiran.....	25
2.5	Hipotesis Deskriptif	31
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian.....	32
3.2	Defenisi Konsep	33
3.3	Fokus Penelitian	34
3.4	Unit Analisis.....	35
3.5	Sumber Data.....	36
3.6	Teknik Pengumpulan Data	36
3.7	Key Informan	39
3.8	Teknik Uji Keabsahan data	40
3.9	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.1	Keadaan Geografi	43
4.1.2	Lembaga Daerah.....	44
4.1.3	Kepegawaian.....	46
4.2	Badan kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.....	48
4.2.1	Tufoksi dan Uraian Tugas BKD Kota Lubuklinggau.....	48
4.3	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)	51
4.3.1	Pengertian SIMPEG.....	51
4.3.2	Latar Belakang SIMPEG.....	53
4.3.3	Alur Pengelolaan Data SIMPEG	55
4.4	Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau Tahun 2014	59
4.4.1	Masukan (<i>Input</i>).....	61
4.4.1.1	Kualitas SDM Pengelola SIMPEG.....	61
4.4.1.2	Kuantitas Petugas Pengelola SIMPEG	64
4.4.1.3	Prasarana Pengelolaan SIMPEG	69

4.4.1.4 Sarana Pengelolaan SIMPEG	74
4.4.1.5 Aplikasi SIMPEG	78
4.4.2 Proses (<i>Process</i>).....	83
4.4.2.1 Keberadaan Mekanisme/Prosedur Penyelenggaraan SIMPEG.....	83
4.4.2.2 Kepatuhan Petugas pada Mekanisme/Prosedur	89
4.4.3 Keluaran (<i>Output</i>)	93
4.4.3.1 Data Pokok Kepegawaian.....	93
4.4.3.2 Data Riwayat Kepegawaian.....	97
4.4.3.3 Data Mutasi Kepegawaian.....	100
4.4.4 Hasil (<i>Outcome</i>).....	104
4.4.4.1 Kualitas Data Kepegawaian.....	104
4.4.4.2 Kualitas Pelayanan Pegawai	111
4.4.5 Manfaat (<i>Benefit</i>)	115
4.4.5.1 Rekrutmen Pegawai	116
4.4.5.2 Pendistribusian Pegawai	118
4.4.5.3 Pensiun Pegawai	121
4.4.6 Dampak (<i>Impact</i>)	127
4.4.6.1 Tersedianya Data Kepegawaian yang tertib	128
4.4.6.2 Kejelasan dalam Pengembangan Karir Pegawai	130
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	136
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	
Lampiran 2 Transkrip Wawancara	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Ketidakselarasan Data SIMPEG dengan masing-masing bidang per Desember 20145
Tabel 1.2	Perbedaan Data SIMPEG dan Data yang dipakai dalam Perhitungan Kebutuhan Pegawai.....6
Tabel 1.3	Pengelola SIMPEG Kota Lubuklinggau Tahun 2014.....6
Tabel 1.4	Fasilitas Ruangan pada Kantor BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014 7
Tabel 3.1	Fokus Penelitian Kinerja BKD dalam Penyelenggaraan SIMPEG.....35
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau per Desember 201446
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau Berdasarkan unit kerja 47
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau berdasarkan berdasarkan Jabatan Tahun 2014 48
Tabel 4.4	Kualitas SDM Pengelola SIMPEG Kota Lubuklinggau Tahun 2014 61
Tabel 4.5	Pengelola SIMPEG di Kota Lubuklinggau Tahun 2014.....66
Tabel 4.6	Pengelola SIMPEG yang Memiliki Rangkap Jabatan 66
Tabel 4.7	Prasarana Penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014 69
Tabel 4.8	Sarana Penyelenggaraan SIMPEG menurut Kepmendagri

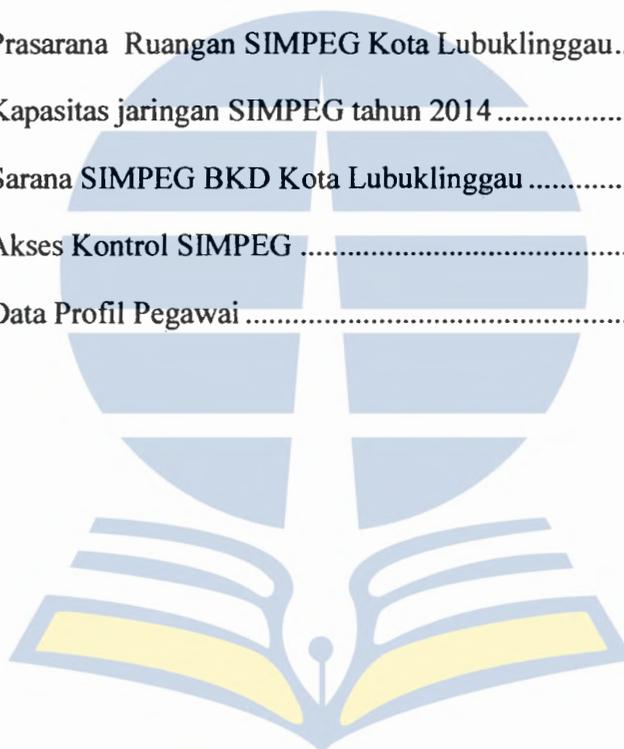
	No. 17 Tahun 2000.....	75
Tabel 4.9	Sarana Penyelenggaraan SIMPEG Menurut Kepmendagri	
	No. 17 Tahun 2000.....	75
Aplikasi SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014		
Tabel 4.10	Tingkat Kemudahan Aplikasi SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau	
	Tahun 2014	80
Tabel 4.11	Prosedur penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau	
	Tahun 2014	84
Tabel 4.12	Kepatuhan pengelola SIMPEG terhadap Prosedur	92
Tabel 4.13	Data Pokok Kepegawaian	94
Tabel 4.14	Data Riwayat Kepegawaian	98
Tabel 4.15	Data Mutasi Kepegawaian	102
Tabel 4.16	Keakuratan data pada SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau	
	Tahun 2014	106
Tabel 4.17	Ketidakselarasan data di BKD Kota Lubuklinggau	108
Tabel 4.18	Keadaan Data Kepegawaian pada BKD Pemerintah Kota	
	Lubuklinggau	110
Kualitas Data Kepegawaian Pemerintah Kota Lubuklinggau		
Tabel 4.19	Kualitas Pelayanan Kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau	
	Tahun 2014	114
Tabel 4.20	Perbedaan Data SIMPEG dan Data yang dipakai dalam Perhitungan	
	Kebutuhan Pegawai.....	117

Tabel 4.21	Pemanfaatan SIMPEG dalam Pendistribusian Pegawai Kota Lubuklinggau	121
Tabel 4.22	Pemanfaatan SIMPEG dalam Pengelolaan Pensiun Pegawai.....	125
Tabel 4.23	Ketertiban Data Kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014	128
Tabel 4.24	Pegawai yang memiliki data/arsip di BKD Kota Lubuklinggau tahun 2014.....	130
Tabel 4.25	Perkembangan Karir Pegawai di Kota Lubuklinggau Tahun 2014 ..	131



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Peta Kota Lubuklinggau	44
Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah.....	50
Gambar 4.3 Bagan Arus Data Awal Kepegawaian SIMPEG.....	56
Gambar 4.4 Bagan Arus Data Mutasi Kepegawaian SIMPEG	58
Gambar 4.5 Prasarana Ruangan SIMPEG Kota Lubuklinggau.....	70
Gambar 4.6 Kapasitas jaringan SIMPEG tahun 2014	70
Gambar 4.7 Sarana SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau	75
Gambar 4.8 Akses Kontrol SIMPEG	79
Gambar 4.9 Data Profil Pegawai	107



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Kota Lubuklinggau yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2001 merupakan daerah otonom yang diberi hak dan kewenangan untuk mengurus dirinya sendiri dalam pemerintahan.

Salah satu tugas pemerintah daerah adalah bidang kepegawaian yang akan melaksanakan penatausahaan segala urusan di dibidang kepegawaian. Guna pelaksanaan tugas ini Pemerintah Kota Lubuklinggau membentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Lubuklinggau dengan Peraturan Daerah yang sejak terbentuk Pemerintah Kota Lubuklinggau telah tiga kali mengalami pergantian peraturan daerah terakhir dengan peraturan daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau. Tugas pokok badan kepegawaian daerah kota Lubuklinggau adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan/atau pemerintah propinsi.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di atas BKD Kota Lubuklinggau telah menetapkan Visi dan Misi organisasi. Adapun Visi yang akan dicapai tersebut adalah "*Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Yang Handal Dalam Membentuk Aparatur Yang Bertanggung Jawab, Disiplin, Profesional Dan Berakhlak Mulia*". Visi tersebut mempunyai makna, *Pertama* : "*Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Yang Handal*" mempunyai makna bahwa Organisasi BKD Kota Lubuklinggau berisikan aparat yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang memadai, kompeten serta memiliki kehandalan

dibidangnya dalam mengelola atau mengurus pegawai mulai dari perencanaan pegawai, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol serta mengevaluasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada organisasi untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Kota Lubuklinggau. *Kedua*” *Membentuk Aparatur yang bertanggung jawab, disiplin, profesional dan berahlak mulia*” mempunyai makna bahwa organisasi BKD Kota Lubuklinggau harus mampu membentuk aparatur yang memiliki kompetensi, integritas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinan, bekerja sesuai dengan sistem dan aturan/ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh ke-sungguhan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, ekonomis dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, menjadi panutan di lingkungannya, berbudi pekerti luhur dan memiliki moral yang baik.

Guna mewujudkan visi organisasi tersebut, BKD Kota Lubuklinggau telah merumuskan misi yang akan dilaksanakan yaitu :

1. Membangun tata kelola kepegawaian yang unggul
2. Mewujudkan layanan kepegawaian yang berkualitas dan
3. Meningkatkan profesionalisme aparatur kepegawaian.

Salah satu program yang dilaksanakan BKD Kota Lubuklinggau dalam membangun tata kelola kepegawaian yang unggul ini adalah penatakelolaan data pegawai melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang pelaksanaannya didasari pada keputusan Menteri dalam Negeri (Kepmendagri) nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Menurut Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000, SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengelola meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengelola dan perangkat lunak, perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi dibidang kepegawaian. Maksud pembangunan dan pengembangan SIMPEG Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah :

- a. Terciptanya sistem pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian yang bersifat standard dan seragam dengan cara pengolahan data tersebar (distributed data processing).
- b. Terbentuknya database (himpunan data) kepegawaian yang dapat menampung kebutuhan dan bermanfaat bagi proyeksi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara di pusat maupun daerah.

Tujuan SIMPEG adalah terciptanya database kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Propinsi dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai.

Untuk penyelenggaraan SIMPEG, pada Kepmendagri No. 17 tahun 2000 juga disebutkan adanya prasarana dan sarana yang harus ada guna mendukung pelaksanaan SIMPEG seperti komputer server, komputer *client* jaringan komputer dan perlu adanya pengembangan SDM pengelola SIMPEG sehingga memiliki kemampuan sebagai berikut :

- Mampu mengoperasikan program aplikasi SIMPEG yang benar.
- Mampu dalam menggunakan program pembuatan laporan.

- Mampu mengelola sistem jaringan komputer.
- Mampu mengelola administrasi sistem basis data
- Mampu mengelola melaksanakan pemeliharaan basis data

Berdasarkan pengertian, maksud dan tujuan penyelenggaraan SIMPEG di atas, maka didapat diartikan bahwa harapan yang ingin diwujudkan dalam penyelenggaraan SIMPEG adalah adanya pengelolaan data yang sesuai standar guna menciptakan data kepegawaian yang berkualitas dalam bentuk database kepegawaian yang dapat memenuhi kebutuhan dan bermanfaat bagi proyeksi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur. Selain itu dalam penyelenggaraan SIMPEG harus disediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dalam operasional SIMPEG yang meliputi aplikasi, laporan, jaringan dan basis data.

Di Kota Lubuklinggau SIMPEG telah dijalankan sejak tahun 2013, tetapi kenyataan yang ada di Kota Lubuklinggau ternyata ditemui permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya ketidakselarasan data pegawai di BKD Kota Lubuklinggau.
2. Adanya perbedaan data SIMPEG dengan data yang dipakai dalam kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau
3. Pengelola SIMPEG yang belum mengikuti pelatihan tentang SIMPEG
4. Belum tersedianya ruangan untuk penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau.

1.1 Adanya ketidakselarasan data pegawai di BKD Kota Lubuklinggau.

Ketidakselarasan data di BKD Kota Lubuklinggau dapat dilihat dari adanya berbagai versi terhadap data kepegawaian pada masing-masing bidang di BKD Kota Lubuklinggau seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Ketidakselarasan Data SIMPEG dengan masing-masing bidang
per Desember 2014

No.	Bidang	Jenis Data	Data SIMPEG	Data Bidang
1.	Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian	Jumlah CPNS dan PNS	5.171	4.648
2.	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai	Data Hukuman Disiplin	0	251

Sumber : BKD Kota Lubuklinggau(diolah)

Adanya ketidakselarasan data ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan SIMPEG. Sesuai dengan maksud dan tujuan penyelenggaraan SIMPEG yaitu adanya pengelolaan data kepegawaian yang standar sehingga terbentuk database kepegawaian yang dapat memenuhi kebutuhan dan bermanfaat bagi proyeksi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur. Dengan demikian apabila SIMPEG dikelola dengan baik maka data yang ada di BKD akan menjadi selaras.

1.2 Adanya perbedaan data SIMPEG dengan data yang dipakai dalam kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau

Dalam pelaksanaan berbagai kegiatan terdapat pemakaian data yang berbeda dengan data SIMPEG, salah satunya adalah data yang dipakai dalam perhitungan kebutuhan pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perbedaan Data SIMPEG dan Data yang dipakai dalam
Perhitungan Kebutuhan Pegawai

No .	Uraian	Data Jumlah Pegawai		Ket
		SIMPEG	Dasar perhitungan Kebutuhan Pegawai	
1.	Tenaga Guru	1856	1816	Tidak Sama
2.	Apoteker	8	6	Tidak Sama

Sumber : Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian BKD Kota Lubuklinggau

Adanya perbedaan data tersebut menunjukkan data SIMPEG belum digunakan dalam kegiatan pada BKD, hal ini juga menunjukkan adanya permasalahan terhadap data SIMPEG yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam penyelenggaraan SIMPEG sehingga data tersebut belum digunakan secara maksimal.

1.3 Pengelola SIMPEG yang belum mengikuti pelatihan tentang SIMPEG

Tenaga pengelola SIMPEG yang ada di Lubuklinggau berdasarkan Surat Keputusan Kepala BKD Kota Lubuklinggau No. 4 Tahun 2014 tentang nama-nama operator SIMPEG berjumlah 8 orang. Keikutsertaan tenaga pengelola tersebut dalam pelatihan SIMPEG dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Pengelola SIMPEG Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Bidang tugas	Jumlah	Keikutsertaan dalam Pelatihan SIMPEG
1	Operator	8 orang	Belum Pernah

Sumber data : BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

Berdasarkan Kepmendagri No 17 tahun 2000 perlu adanya pengembangan SDM pengelola SIMPEG guna memiliki kemampuan sebagaimana dipersyaratkan. Adanyanya pengelola yang belum pernah mengikuti pelatihan SIMPEG tentunya akan menimbulkan pertanyaan bagaimana kinerja mereka

dalam pengelolaan SIMPEG, hal ini menjadi indikasi adanya permasalahan dalam pengelolaan SIMPEG.

1.4 Belum tersedianya ruangan untuk penyelenggaraan SIMPEG

Dalam pengelolaan SIMPEG berdasarkan Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000 terdapat sarana yang harus disediakan, sarana tersebut tentunya memerlukan ruangan khusus untuk pelaksanaan SIMPEG. Di BKD Kota Lubuklinggau dalam penyelenggaraan SIMPEG, tidak ditemukan adanya ruangan khusus tetapi bergabung dengan ruangan bidang dokumentasi dan informasi, sehingga dalam penyelenggaraan SIMPEG sering terganggu dengan kegiatan lain pada bidang tersebut. Keberadaan ruangan pada BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut:

Tabel 1.4
Fasilitas Ruangan pada Kantor BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Nama Ruangan	Jumlah Ruangan	Keterangan
1.	Ruang Kepala (Pejabat eselon II)	1	-
2.	Ruang Pejabat Eselon III	5	1 Ruang Sekretaris dan 4 Ruang Kabid
3.	Ruang Pejabat Eselon IV dan Staf	7	-
4.	Ruang tunggu tamu, gudang, dapur	3	-
5.	Ruang Pengelolaan SIMPEG	Tidak Ada	Belum Tersedia

Sumber : BKD Kota Lubuklinggau tahun 2015

Memperhatikan keadaan yang terjadi pada uraian di atas, apabila penyelenggaraan SIMPEG dilakukan dengan baik, seharusnya permasalahan ketidaksielarasan data tidak akan terjadi, data SIMPEG dapat digunakan dalam berbagai kegiatan sesuai dengan maksud dan tujuan penyelenggaraan SIMPEG. Untuk penyelenggaraan SIMPEG juga seharusnya telah diadakan pengembangan SDM pengelola sehingga memiliki kemampuan sebagaimana dipersyaratkan Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000 serta telah disediakan prasarana ruangan

untuk pengelolaan SIMPEG tersebut. Tetapi kenyataan yang ada permasalahan tersebut tetap terjadi meskipun SIMPEG telah di selenggarakan di Kota Lubuklinggau sejak tahun 2013, hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti yaitu mengapa terjadi ketidakselarasan data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau, mengapa data kepegawaian yang ada tersebut tidak digunakan dalam kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau dan bagaimana SDM, prasarana dan sarana dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengarah pada satu pertanyaan besar yaitu **bagaimana kinerja BKD Kota Lubuklinggau dalam penyelenggaraan SIMPEG**, karena pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi masukan dalam penyelenggaraan SIMPEG yaitu SDM, prasarana dan sarana, Keluaran dalam penyelenggaraan SIMPEG yaitu data kepegawaian, dan manfaat dari penyelenggaraan SIMPEG yaitu penggunaan /pemanfaatan data SIMPEG dalam kegiatan. Hal ini sesuai pendapat Mahsun (2014:31) yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja organisasi publik meliputi aspek masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Guna menemukan jawaban atas pertanyaan tersebut, diperlukan sebuah penelitian mendalam mengenai Kinerja Penyelenggaraan SIMPEG yang telah dilaksanakan di BKD Kota Lubuklinggauselama 1 (satu) Tahun terakhir, yaitu penelitian *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian(SIMPEG)di Kota Lubuklinggau Tahun 2014*.

Dengan adanya studi Kinerja ini maka dapat diperoleh kondisi riil di lapangan mengenai kinerja penyelenggaraan SIMPEG, permasalahan dalam

penyelenggaraan SIMPEG serta rekomendasi yang tepat guna penyelenggaraan program-program Pemerintah secara umum serta pelaksanaan SIMPEG secara khusus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang pada latar belakang, bahwa secara umum di Kota Lubuklinggau terdapat permasalahan dalam penyelenggaraan SIMPEG yang menimbulkan dampak pada hasil pelaksanaannya. Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti mencoba merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu ***Bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau Tahun 2014.***

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Tahun 2014 adalah untuk mengetahui Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau tahun 2014 dilihat dari masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penulisan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a) Dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan terkait dengan Penyelenggaraan Program dan kegiatan, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja
- b) Dapat dijadikan sebagai referensi, informasi dan kajian ilmiah dalam pengembangan ilmu yang erat kaitannya dengan kinerja organisasi dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.

2. Manfaat Praktis

- a) Dapat diketahui kinerja BKD dalam penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau tahun 2014, yang berguna sebagai referensi dan masukan dalam perumusan kebijakan yang berkaitan pengelolaan data kepegawaian
- b) Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Organisasi

Menurut Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Fahmi (2014:127), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu. Menurut Wibowo (2013:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mahsun (2014:25) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi. Dari beberapa defenisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa kinerja berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang didapatkan dari pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Menurut Torang (2013:25) organisasi adalah sistem peran, aliran aktifitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Fahmi (2014:1) organisasi adalah sebuah wadah yang memiliki multiperan dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Dari pengertian organisasi di atas maka dapat dikatakan bahwa suatu organisasi merupakan suatu sistem yang melibatkan beberapa orang yang bekerjasama dengan pola hubungan kerja dalam

rangka mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Djatmiko (2008:2) yang menyatakan bahwa setiap organisasi terdapat 3 (tiga) unsur dasar yaitu orang-orang (sekumpulan orang), kerjasama, serta tujuan yang akan dicapai. Menurut Mahsun (2014:14) bahwa organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum. Dari uraian tentang pengertian organisasi di atas, maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dapat dikatakan sebagai sebuah organisasi karena padanya terdapat beberapa orang yang bekerjasama dengan pola hubungan kerja dalam melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dari BKD itu sendiri, karena tugas yang diemban BKD berhubungan dengan kepentingan umum, dan biaya yang dianggarkan untuk pelaksanaan tugas BKD berasal dari negara (dari pajak) yang diatur dengan hukum, maka BKD merupakan organisasi sektor Publik.

Menurut Nasucha (2004:107) kinerja organisasi adalah efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Menurut Sinambela (2012:12), sebuah organisasi selalu menghadapi ancaman terhadap pertumbuhan dan keberlangsungan hidupnya, untuk menghadapi keadaan ini sebuah organisasi selain harus memenuhi persyaratan sebagai organisasi seperti efisiensi, produksi, unsur kepuasan kerja pegawai dan juga harus memenuhi persyaratan perilaku tertentu perilaku tertentu sehubungan dengan orang-orang yang ada didalamnya antara lain keanggotaan yang stabil,

dan inovatif dari pegawai. Dari pengertian tersebut, kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh dalam rangka mempertahankan keberadaannya melalui pencapaian tujuan.

Untuk mengetahui kinerja organisasi, dibutuhkan suatu penilaian terhadap apa yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dibandingkan dengan apa yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2013:229), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian pengukuran kinerja organisasi merupakan upaya menilai hasil kerja yang dilakukan untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk melakukan penilaian kinerja ini dibutuhkan tolok ukur atas pekerjaan yang dilakukan, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Wibowo (2013:229) bahwa untuk melakukan pengukuran tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Sejalan dengan pendapat Wibowo, Mahsun (2014:25) menjelaskan bahwa kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Selanjutnya dijelaskan oleh Mahsun (2014:31) bahwa organisasi sektor publik memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas, tidak hanya

tingkat laba, tidak hanya efisiensi dan juga tidak hanya ukuran finansial. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek antara lain : kelompok masukan (*input*), kelompok proses (*process*), kelompok keluaran (*output*), kelompok hasil (*outcome*), kelompok manfaat (*benefit*), dan kelompok dampak (*impact*)

2.2 Teori-Teori Kinerja Organisasi

Teori dipergunakan untuk mempermudah kita dalam menjelaskan suatu konsep, menjelaskan hubungan antar elemen, merumuskan kesimpulan dan lain-lain. Banyak teori dalam pengukuran kinerja organisasi antara lain :

2.2.1 Teori Kinerja Organisasi menurut Paul Hersey, Kennet H. Blanchard dan E.Johnson

Menurut Paul Hersey, Kennet H. Blanchard dan E.Johnson (1996 : 386) dalam Wibowo (2010:102-105) bahwa kinerja individu dan organisasi dapat diukur dengan 7 (tujuh) indikator kinerja organisasi yang terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Masing-masing indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- **Tujuan** merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja dimana kinerja dikatakan berhasil apabila tujuan yang diinginkan tersebut dapat tercapai.
- **Standar**, merupakan suatu ukuran yang ditetapkan terhadap tujuan yang akan dicapai. Kinerja dikatakan berhasil apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan.

- **Umpan balik** merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Umpan balik digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam rangka perbaikan kinerja
- **Alat atau Sarana** merupakan sumberdaya yang digunakan untuk membantu melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Jadi alat atau sarana merupakan penunjang dalam kinerja.
- **Kompetensi** merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan sebagai syarat utama dalam kinerja.
- **Motif** merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- **Peluang**, merupakan waktu dan kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan suatu tugas guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa indikator yang ditetapkan oleh Paul Hersey, Kennet H. Blanchard dan E.Johnson lebih menekankan pada kinerja individu dalam organisasi seperti indikator kompetensi dan motif. Karena kinerja yang akan diukur merupakan kinerja organisasi maka teori ini tidak begitu tepat digunakan.

2.2.2 Teori Kinerja Organisasi menurut Levine

Berdasarkan teori Levine, Adventus (2014:6-7) mengidentifikasi tiga indikator yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja organisasi yaitu *responsiveness* (responsivitas), *responsibility* (resposibilitas) dan *accountability* (akuntabilitas), dimana masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

- **Responsivitas (*responsiveness*)** yaitu mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan organisasi publik dengan kebutuhan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan organisasi tersebut.
- **Responsibilitas (*responsibility*)** menjelaskan sejauhmana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.
- **Akuntabilitas (*accountability*)** menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada pejabat politik yang dipilih rakyat

Berdasarkan uraian di atas, teori pengukuran kinerja organisasi yang diungkapkan Levine melalui 3 konsep yaitu responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, menurut peneliti merupakan bentuk pertanggungjawaban, kepatuhan pada administrasi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat /pelayanan. Dengan demikian konsep yang diajukan oleh Levine ini lebih menekankan pada kinerja pelaksanaan kegiatan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan masyarakat/pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga teori ini lebih tepat digunakan untuk mengukur kinerja pada penyelenggaraan kegiatan yang menyangkut pelayanan masyarakat bukan kegiatan yang bersifat prosedural seperti penyelenggaraan SIMPEG.

2.2.3 Teori Kinerja Organisasi menurut Dwiyanto

Dwiyanto (2012:50-51) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi, adalah :

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami

sebagai ratio antara input dengan output.

2. Kualitas layanan yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik, Menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah melalui media massa atau diskusi publik mengenai kualitas pelayanan yang mereka peroleh.
3. Responsivitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
4. Reponsibilitas yaitu menjelaskan apakah birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit,
5. Akuntabilitas yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik

Berdasarkan uraian di atas, menurut peneliti, Indikator pengukuran kinerja yang disampaikan oleh Dwiyanto di atas lebih menekankan pada kinerja pelayanan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat, hal ini dapat dilihat dari

indikator kualitas pelayanan yang dilihat dari indikator kepuasan masyarakat, responsivitas yang menghendaki adanya kesesuaian antara program dan kebutuhan masyarakat, tanggung jawab yang menghendaki adanya pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip administrasi dan akuntabilitas yang mengukur sejauhmana kesesuaian kebijakan yang dilakukan organisasi dengan kebijakan politik yang dibuat oleh pejabat politik yang merupakan perwakilan masyarakat. Dengan demikian teori ini juga dirasakan kurang tepat untuk mengukur kinerja penyelenggaraan SIMPEG karena kinerja dalam penyelenggaraan SIMPEG lebih menekankan pada pelaksanaan prosedural.

2.2.4 Teori Kinerja Organisasi Menurut Mahsun

Mahsun (2014:31-32) dalam bukunya pengukuran kinerja sektor publik menyatakan organisasi publik memiliki sifat dan karakteristik yang unik, maka organisasi sektor publik memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas, tidak hanya tingkat laba, tidak hanya efisiensi dan juga tidak hanya ukuran finansial. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek antara lain : (1) kelompok masukan (*input*); (2) kelompok proses (*process*); (3) kelompok keluaran (*output*); (4) kelompok hasil (*outcome*); (5) kelompok manfaat (*benefit*); (6) kelompok dampak (*impact*).

1. Kelompok masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. Kelompok proses (*process*) adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
3. Kelompok keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat

- dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*).
4. Kelompok hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.
 5. Kelompok manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
 6. Kelompok dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Pengukuran kinerja organisasi dengan aspek yang ditawarkan oleh Mahsun yang terdiri dari Input, proses, output, outcome, benefit, dan impact, lebih menekankan pada pencapaian tujuan pelaksanaan kegiatan, hal ini dapat dilihat dari adanya perhatian terhadap pelaksanaan kegiatan, hasil yang dicapai hingga dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan kegiatan, dengan demikian Peneliti berpendapat bahwa aspek pengukuran yang ditawarkan oleh Mahsun lebih menekankan pada pelaksanaan prosedural/mekanisme kerja guna mencapai tujuan suatu program atau kegiatan, atau dengan kata lain teori ini lebih menekankan kinerja organisasi dengan melihat apakah tujuan pelaksanaan program tercapai atau tidak. Hal ini sangat cocok untuk mengukur kinerja organisasi dalam penyelenggaraan SIMPEG yang lebih menekankan pada pelaksanaan prosedur/mekanisme kerja.

2.3 Teori Kinerja Organisasi yang digunakan

Setelah melakukan identifikasi dari permasalahan awal yang ada yaitu :

1. Adanya ketidakselarasan data pegawai di BKD Kota Lubuklinggau.
2. Adanya perbedaan data SIMPEG dengan data yang dipakai dalam kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau
3. Pengelola SIMPEG yang belum mengikuti pelatihan tentang SIMPEG
4. Belum tersedianya ruangan untuk penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau

Dalam penelitian ini, Keempat permasalahan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan teori yang akan digunakan dalam mengukur kinerja penyelenggaraan SIMPEG, dimana SDM, prasarana dan sarana merupakan kebutuhan atau masukan (*input*) dalam penyelenggaraan SIMPEG, data merupakan keluaran (*output*) dari penyelenggaraan SIMPEG, dan pemanfaatan data merupakan manfaat (*benefit*) dari penyelenggaraan SIMPEG.

Karena menurut teori Mahsun (2014:31) kinerja organisasi dapat diukur dari aspek masukan, Proses, Keluaran, hasil, manfaat dan dampak, sedangkan permasalahan yang ada menyangkut hal-hal tersebut, maka dalam penelitian kinerja penyelenggaraan SIMPEG ini, teori yang dirasa cocok untuk dijadikan panduan adalah teori Mahsun.

2.4 Kerangka Teori

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini memilih teori kinerja organisasi menurut Mahsun. Terdapat enam aspek dalam pengukuran kinerja organisasi menurut Mahsun sebagai berikut :

1. Masukan (Input)

Masukan (*input*) menurut mahsun (2006:32) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan pengeluaran. Kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan ini dapat berupa sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana.

Apabila semua kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan seperti sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana dapat terpenuhi dengan baik, maka organisasi akan dapat melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik dan lancar, hal ini akan memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan pelaksanaan kegiatan tersebut. Dengan tercapainya sasaran dan tujuan tersebut dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik.

2. Proses (*process*)

Yang dimaksud dengan proses (*process*) adalah ukuran kegiatan baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa proses terkait dengan prosedur/mekanisme dalam penyelenggaraan kegiatan dan kataatan pelaksanaan kegiatan tersebut terhadap mekanisme/prosedur yang berlaku.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan biasanya telah ditetapkan urutan atau tahapan yang harus dilakukan agar kegiatan tersebut dapat berhasil. Petunjuk tentang urutan/tahapan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan tersebut dinamakan prosedur atau mekanisme. Apabila prosedur tersebut ditaati dengan baik oleh penyelenggara kegiatan, maka pelaksanaan kegiatan tersebut akan berhasil dengan baik. Keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan menunjukkan bahwa penyelenggara kegiatan tersebut memiliki kinerja yang baik.

3. Keluaran (*output*)

Kelompok keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*).

Suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dalam pelaksanaan kegiatan dapat berupa produk yang dihasilkan kegiatan. Adanya produk yang dihasilkan kegiatan ini merupakan indikasi bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut berhasil dan penyelenggara kegiatan tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Pelaksanaan tugas dengan baik inilah merupakan ciri adanya kinerja yang baik bagi penyelenggara tugas tersebut.

4. Hasil (*outcome*)

Yang dimaksud dengan hasil (*outcome*) adalah berfungsinya keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan sehingga menimbulkan efek langsung, atau dengan kata lain hasil adalah hasil nyata yang diperoleh setelah adanya keluaran (*output*).

Setelah adanya produk yang dihasilkan dari suatu pelaksanaan kegiatan maka produk tersebut harus dapat digunakan/difungsikan. Untuk dapat berguna dan berfungsi sudah tentu produk tersebut harus memiliki syarat untuk dapat digunakan misalnya kualitas yang baik. Dengan adanya produk yang berkualitas, maka produk tersebut dapat digunakan. dengan demikian adanya produk yang berkualitas dan memenuhi syarat untuk digunakan menunjukkan adanya pelaksanaan kegiatan sesuai dengan petunjuk yang ada dan penyelenggara kegiatan telah melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik dan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

5. Manfaat (*Benefit*)

Yang dimaksud dengan manfaat (*benefit*) adalah manfaat yang diperoleh dari adanya indikator hasil yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

Setelah adanya produk yang memenuhi syarat untuk digunakan, maka produk tersebut siap untuk digunakan/dimanfaatkan untuk kebutuhan tertentu sesuai dengan tujuan dalam pelaksanaan kegiatan. Keberhasilan dalam pelaksanaan suatu kegiatan tidak hanya berhenti pada adanya produk yang berkualitas dan memenuhi syarat saja tetapi juga pada pemanfaatan produk tersebut. Dimanfaatkannya produk kegiatan merupakan rangkaian dari keberhasilan pelaksanaan kegiatan oleh penyelenggara kegiatan dengan demikian pemanfaatan produk kegiatan menunjukkan adanya Kinerja yang baik dari penyelenggara kegiatan. Pemanfaatan ini tentunya berkaitan dengan pencapaian tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

6. Dampak (*imfact*)

Kinerja organisasi dalam penyelenggaraan suatu kegiatan dapat juga diukur melalui dampak (*imfact*) yaitu pengaruh yang ditimbulkan dari adanya pemanfaatan hasil kegiatan.

Setelah adanya pemanfaatan produk kegiatan, maka akan timbul pengaruh/dampak dari pemanfaatannya. Dampak tersebut bisa saja berupa dampak positif yang berarti sesuai dengan keinginan dari pelaksanaan kegiatan atau sebaliknya dapat berupa dampak negatif yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Apabila dampak yang muncul sesuai dengan harapan, maka pelaksanaan kegiatan benar-benar telah mencapai keberhasilan dan menunjukkan

kinerja yang tinggi bagi pelaksana/penyelenggara kegiatan begitu juga sebaliknya.

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Dari pengamatan dan pengetahuan peneliti, belum ada penelitian studi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau. Untuk itu kajian penelitian pendahuluan yang dijadikan referensi dan rujukan penulis adalah beberapa hasil penelitian ditempat lain yang memiliki korelasi dengan penelitian ini.

Salah satu referensi penelitian yang dirujuk adalah penelitian yang dilakukan oleh Diannie Legalia (2013) tentang *Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Timur*. Penelitian menggunakan metode Analisa Deskriptif Kualitatif diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Dilihat dari aspek Akuntabilitas adanya kekurangan konsistensi antara kebijakan dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Timur
2. Dilihat dari aspek Responsibilitas masih terdapat pelanggaran terhadap prosedur pelayanan yang dilakukan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Timur Belum maksimal
3. Dilihat dari aspek resposivitas masih ditemuinya banyak keluhan dari masyarakat terkait pelayanan yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Barito Timur Belum maksimal

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Maudiah Dwi Oktari (2011) tentang *Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI* menyimpulkan bahwa pelaksanaan SIMPEG Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI dilihat dari aspek input, proses, dan output dan delapan indikator dikatakan belum baik. Dari delapan indikator yang diukur hanya empat indikator yang dikategorikan pelaksanaannya sudah baik yaitu indikator kualitas SDM, anggaran pelaksanaan SIMPEG, SOP/pedoman, dan evaluasi/monitoring. Empat indikator lainnya yaitu fasilitas pendukung, data dasar/awal, pemeliharaan data, dan laporan akhir data SIMPEG dikategorikan belum baik karena masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaannya. Kekurangan tersebut meliputi masih belum memadainya fasilitas yang ada di SIMPEG untuk kebutuhan pekerjaan baru dan terkait masalah data, masih banyak ditemukan data-data yang kelengkapannya kurang serta laporannya juga masih sering terlambat.

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka pelaksanaan misi menciptakan penataan kepegawaian yang handal, BKD kota Lubuklinggau telah menyelenggarakan SIMPEG. Untuk melihat sejauh mana kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG ini maka dilakukan penilaian kinerja dengan menggunakan teori Mahsun yang mengukur kinerja dengan 6 Aspek yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Apabila dilihat dari fenomena yang ada saat ini, maka dapat dibangun suatu kerangka pemikiran

tentang penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau dengan menggunakan 6 aspek yang ditawarkan oleh Mahsun sebagai berikut :

1. Masukan (*input*)

Kebutuhan yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan SIMPEG ini adalah SDM petugas yang berkualitas, prasarana pengelolaan SIMPEG yang mendukung, sarana pengelola SIMPEG yang memadai dan aplikasi SIMPEG yang mudah. Terhadap pemenuhan kebutuhan di atas, maka diketahui fakta yang ada sebagai berikut bahwa penyelenggaraan yang ada di BKD Kota Lubuklinggau saat ini di jalankan oleh 8 (delapan) orang yang merupakan operator. Seluruh petugas ini belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang SIMPEG, mereka mengetahui SIMPEG dari petugas yang ada sebelumnya yang saat ini bertugas di tempat lain. Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa untuk kualitas SDM petugas pengelola SIMPEG belum memadai.

Prasarana yang dibutuhkan untuk pengelolaan SIMPEG setidaknya adalah ruangan yang digunakan untuk pengelolaan SIMPEG, kenyataan yang ada ruangan tersebut belum tersedia dan saat ini menggunakan ruangan bidang dokumentasi dan informasi sehingga petugas pengelolaa SIMPEG dalam melaksanakan tugasnya sering merasa terganggu karena adanya aktivitas lain, dengan demikian prasarana yang ada belum mendukung untuk pengelolaan SIMPEG.

Sarana pendukung yang dibutuhkan untuk pengelolaan SIMPEG menurut lampiran Kepmendagri nomor 17 tahun 2000 dibutuhkan setidaknya 1 unit Server, 5 unit komputer *client*, sedangkan saat ini yang ada di BKD

Kota Lubuklinggau terdiri dari 1 unit Server, 3 unit komputer *client*. Dengan demikian terdapat kekurangan komputer client sebanyak 2 unit, sehingga sarana yang ada di BKD Kota Lubuklinggau saat ini belum mendukung untuk melakukan pengelolaan SIMPEG dengan baik.

Aplikasi SIMPEG yang ada saat ini di BKD Kota Lubuklinggau masih dirasakan rumit terutama dalam pengentrian data, dimana masing-masing menu untuk jenis data untuk 1 (satu) orang pegawai dibuat terpisah, sehingga dalam pengentrian data dibutuhkan waktu yang lama mengingat harus membuka menu satu persatu untuk masing-masing jenis data.

Dari uraian keadaan aspek masukan (*input*) di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan untuk penyelenggaraan SIMPEG yang baik belum terpenuhi.

2. Proses (*process*)

Dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, yang menjadi pedoman adalah mekanisme/prosedur sebagaimana yang ada pada lampiran kepmendagri nomor 17 tahun 2000. Kesesuaian pelaksanaan SIMPEG terhadap prosedur tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pada Proses Pengumpulan data menurut mekanisme yang ada, BKD menyampaikan formulir pada SKPD dan SKPD mengisi formulir tersebut ditandatangani oleh pegawai yang bersangkutan dan diverifikasi oleh SKPD baru disampaikan ke BKD, kenyataan dilapangan hal tersebut tidak dilakukan, formulir tersebut tidak pernah ada, yang ada hanyalah berupa penyampaian rekap oleh SKPD, itupun BKD langsung turun kelapangan.

- Pada proses pemutakhiran data seharusnya SKPD berperan aktif dengan menyampaikan setiap perubahan data kepegawaian yang ada di kantornya melalui pengisian formulir yang ada, tetapi hal tersebut tidak pernah dilakukan, sehingga data yang ada pada SIMPEG menjadi tidak mutakhir.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prosedur dalam penyelenggaraan SIMPEG belum ditaati dengan baik.

3. Keluaran (*Output*)

Keluaran dari kegiatan penyelenggaraan SIMPEG ini adalah dokumen kepegawaian PNS Kota Lubuklinggau yang terdiri dari 3 (tiga) jenis yaitu data pokok pegawai, data riwayat pegawai dan data mutasi pegawai.

Ketiga produk tersebut apabila diperlukan dapat dicetak langsung dari aplikasi SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau. Dengan demikian kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG dilihat dari aspek keluaran/*output* cukup baik.

4. Hasil (*Outcome*)

Apabila keluaran dari penyelenggaraan SIMPEG berfungsi, maka hasil nyata yang didapatkan adalah tersedianya data kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas. Untuk kualitas data kepegawaian, data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau belum akurat, karena belum berjalannya proses peremajaan data. Data yang tersedia juga belum lengkap, karena masih ada pegawai yang belum memiliki datanya di sana. Sedangkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, masih adanya keharusasn untuk melengkapi berkas dalam setiap urusan masalah administrasi kepegawaian, padahal data tersebut seharusnya telah tersedia

pada SIMPEG, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau dipandang dari aspek hasil belum baik.

5. Manfaat (*Benefit*)

Dari aspek manfaat penyelenggaraan SIMPEG ini berhasil apabila adanya pemanfaatan produk keluaran SIMPEG oleh organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti, BKD Kota Lubuklinggau dalam berbagai kegiatan, masing-masing bidang memiliki data sendiri. Kegiatan tersebut diantaranya rekrutmen pegawai, pendistribusian pegawai dan pensiun pegawai. Data yang digunakan dalam kegiatan tersebut tidak selaras dengan data yang ada pada SIMPEG. Ketidak selarasan tersebut tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

- Data Jumlah CPNS yang ada pada SIMPEG berjumlah 5.171 sedangkan pada Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian berjumlah 4.868
- Data Jumlah Pejabat Struktural yang ada pada SIMPEG berjumlah 968 sedangkan pada Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian berjumlah 948
- Data Jumlah pegawai yang mendapat hukuman disiplin yang pada Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai berjumlah 251 sedangkan pada data SIMPEG tidak ada.

Adanya ketidak selarasan ini menunjukkan bahwa belum dimanfaatkannya data SIMPEG dalam kegiatan organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari aspek manfaat, penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau belum baik.

6. Dampak (*imfact*)

Dampak yang diharapkan timbul dari adanya penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau adalah adanya ketersediaan data kepegawaian dan pengembangan karir pegawai yang baik. Di kota Lubuklinggau data kepegawaian yang tersedia masih belum lengkap dan tidak akurat. Selain itu masih didapati adanya pejabat yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya dan terdapat pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tetapi belum memiliki jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai di Lubuklinggau belum jelas. Dari uraian tersebut menunjukkan penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau belum menimbulkan dampak yang diinginkan, hal ini mengindikasikan belum berhasilnya penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau.

Dari uraian di atas, dapat dilihat 6 aspek tersebut sangat mempengaruhi kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, apabila ke 6 aspek tersebut dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik, maka kinerja BKD Kota Lubuklinggau akan meningkat yang berimplikasi pada penatakelolaan kepegawaian yang baik yang akan mewujudkan manajemen kepegawaian yang handal. Untuk mempermudah dalam memahami kerangka pemikiran ini, dapat dambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 :
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan hasil dari kerangka pemikiran yang ada di atas dan keadaan fakta di lapangan, dapat ditarik suatu jawaban sementara dari perumusan penelitian itu yaitu Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau **Belum Baik**.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Moh. Nazir (2003:11) Desain penelitian adalah “Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan.”

Pada penelitian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan SIMPEG ini, peneliti menggunakan metode kualitatif, dimana peneliti akan melakukan beberapa rangkaian kegiatan meliputi pengumpulan data, analisis data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis terhadap data-data yang didapatkan dilapangan.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi langsung dan dokumentasi. Wawancara secara mendalam dilakukan pada informan yang menurut peneliti memiliki kompeten terkait permasalahan yang menjadi objek penelitian. Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian dan mencatat semua kejadian yang ada kaitannya dengan objek penelitian dan dokumentasi adalah dengan meminta dan mengumpulkan seluruh dokumen/arsip yang terkait dengan objek penelitian. Selanjutnya data yang telah didapatkan dilakukan pengujian keabsahannya, diolah dan dilakukan analisis untuk mendapatkan kesimpulan guna menjawab rumusan permasalahan yang ada.

3.2 Definisi Konsep

Definisi konsep dimaksudkan untuk mempermudah dan memberikan arahan yang lebih jelas dalam pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi konsep adalah sebagai berikut:

a) Konsep penelitian ini adalah Organisasi dan Penyelenggaraan Sistem Informasi manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan pengertian :

- Organisasi yang diteliti adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau, dan
- SIMPEG adalah totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat pengolahan meliputi pengumpulan, prosedur, tenaga pengolah, dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan, serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian di Kota Lubuklinggau

b) Aspek pengukuran kinerja menurut Mahsun sebagai berikut :

1. Masukan (*input*)

Yang dimaksud masukan dalam penelitian ini adalah yaitu PNS yang bekerja di BKD Kota Lubuklinggau yang bertugas sebagai pengelola SIMPEG, Sarana dan Prasarana Pendukung Penyelenggaraan SIMPEG dan aplikasi SIMPEG

2. Proses (*process*)

Yang dimaksud dengan proses dalam penelitian ini tahapan-tahapam yang dilaksanakan dalam pengelolaan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau.

3. Keluaran (*output*)

Yang dimaksud keluaran dalam penelitian ini adalah dokumen kepegawaian PNS kota Lubuklinggau yang dihasilkan dalam penyelenggaraan SIMPEG yang terdiri dari data pokok kepegawaian, data riwayat kepegawaian dan data mutasi kepegawaian.

4. Hasil (*outcome*)

Yang dimaksud hasil dalam penelitian ini adalah hasil nyata yang didapatkan setelah adanya produk SIMPEG yaitu adanya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau

5. Manfaat (*benefit*)

Yang dimaksud manfaat dalam penelitian ini adalah pemanfaatan data SIMPEG untuk kebutuhan pelaksanaan tugas organisasi dalam hal ini BKD Kota Lubuklinggau.

6. Dampak (*impact*) adalah

Yang dimaksud dampak dalam penelitian ini adalah Ketersediaan data kepegawaian dan kejelasan perkembangan karir pegawai yang baik.

3.3 Fokus Penelitian

Dalam rangka mempermudah dalam penelitian terhadap kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG di kota Lubuklinggau tahun 2014, peneliti membuat dan menetapkan fokus penelitian berdasarkan teori yang digunakan. Fokus penelitian ini dijadikan sebagai kontrol dalam melakukan penelitian sehingga penelitian yang dilakukan akan menjadi lebih terfokus. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Fokus Penelitian Kinerja BKD dalam Penyelenggaraan SIMPEG

Variable	Dimensi	Indikator
Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau dalam penyelenggaraan Sistem Informasi manajemen Kepegawaian Tahun 2014 Menurut Mahsun (2006 : 31)	Masukan (<i>input</i>)	1. Kualitas SDM Pengelola SIMPEG 2. Kuantitas SDM Pengelola SIMPEG 3. Prasarana Pendukung Pengelolaan SIMPEG 4. Sarana Pendukung Pengelolaan SIMPEG 5. Aplikasi SIMPEG
	Proses (<i>process</i>)	1. Mekanisme kerja/Prosedur dalam Pengelolaan SIMPEG 2. Kepatuhan Petugas terhadap prosedur
	Keluaran (<i>output</i>)	1. Data Pokok Kepegawaian PNS Kota Lubuklinggau 2. Data Riwayat Kepegawaian PNS Kota Lubuklinggau 3. Data Mutasi Kepegawaian PNS Kota Lubuklinggau
	Hasil (<i>outcome</i>)	1. Kualitas data kepegawaian 2. Kualitas Pelayanan Kepegawaian
	Manfaat (<i>benefict</i>)	1. Rekrutmen pegawai 2. Distribusi pegawai 3. Pensiun pegawai
	Dampak (<i>imfact</i>)	1. Ketersediaan data pegawai yang tertib 2. Kejelasan dalam Pengembangan Karir Pegawai

3.4 Unit Analisis

Di dalam penelitian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau Tahun 2014, unit analisisnya adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau sebagai penyelenggara SIMPEG.

3.5 Sumber Data

Berdasarkan dari segi sumber perolehan data, dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer diperoleh dari pengumpulan secara langsung di lapangan. Data Primer bersumber melalui wawancara terhadap informan kunci atau informan yang relevan dalam memberikan informasi mengenai Kinerja penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau. Selain itu data primer diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung.

2. Data Sekunder

Data yang tidak langsung didapat dilapangan. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian Kinerja penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau adalah laporan-laporan kegiatan dan arsip yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian ini yang menjadi sumber data untuk masing-masing dimensi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Masukan (*Input*) : hasil wawancara pada kepala BKD, kabid dokumentasi dan informasi, kasubid data dan informasi, kasubid dokumentasi dan pelaporan, kasubag program, kasubag umum, operator SIMPEG, daftar inventaris barang, dan hasil observasi langsung di tempat penelitian
2. Proses (*process*) : hasil wawancara pada Kepala BKD, kabid dokumentasi dan informasi, kasubid data dan informasi, kasubid pelaporan dan dokumentasi, kasubag program, hasil observasi langsung di tempat penelitian dan kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000,

3. Keluaran (*output*) : Kabid dokumentasi dan informasi, pembuat aplikasi, operator SIMPEG, kasubid Pemindahan dan penetapan pensiun, kasubid data dan informasi, kasubid pelaporan dan dokumentasi, Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000 dan , hasil observasi langsung di tempat penelitian
4. Hasil (*outcome*) : SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau, kabid dokumentasi dan informasi, Kasubid pemindahan dan penetapan pensiun, Kasubid pengembangan pegawai, kasubid penetapan gaji dan kesejahteraan pegawai, operator SIMPEG, kasubid data dan informasi, PNS diluar BKD yang melakukan pengurusan di BKD, kabid kepangkatan dan penggajian, hasil observasi langsung di tempat penelitian.
5. Manfaat (*benefit*) : kabid dokumentasi dan informasi, kabid pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, kasubid pengangkatan dan pemberhentian, kasubid pemindahan dan penetapan pensiun , Staf bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dan hasil observasi langsung di tempat penelitian.
6. Dampak (*impact*) : kasubid pelaporan dan dokumentasi, kasubid data dan informasi, kasubid pemindahan dan penetapan pensiun, dan Kasubid Pengangkatan dan pemberhentian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknik, pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), observasi (pengamatan), Studi Dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penulisan ini adalah dengan cara :

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)

Dalam metode kualitatif ini ada dikenal dengan teknik **wawancara-mendalam** (*In-depth Interview*). Pengertian wawancara-mendalam (In-depth Interview) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan menggunakan pedoman (guide) wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Sutopo 2006: 72) dalam Gunawan (2014: 165). Ciri khusus/Kekhasan dari wawancara-mendalam ini adalah keterlibatannya dalam kehidupan responden/informan. Interview dilakukan pada orang-orang yang berkompeten memberikan keterangan terkait dengan objek penelitian dan dilakukan di Kantor BKD Kota Lubuklinggau atau tempat lainnya.

2. Observasi

Mengingat objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah kinerja yang terjadi tahun 2014, maka observasi langsung tidak mungkin dilakukan. Tetapi dalam penelitian ini peneliti tetap melakukan observasi guna mengetahui kemungkinan adanya fenomena yang terkait dengan kinerja organisasi pada tahun sebelumnya. Observasi dilakukan di saat-saat jam kerja pada (08.30 s.d 16.00 WIB) dilakukan di BKD Kota Lubuklinggau

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian berupa catatan-catatan, arsip-arsip dan kumpulan peraturan perundang-perundangan, bahan pustaka serta laporan-laporan dari Badan Kepegawaian Daerah Kota

Lubuklinggau, terkait dengan pengelolaan data SIMPEG dan pemanfaatannya Tahun 2014, diantaranya data jumlah Pegawai, data jumlah pejabat di Kota Lubuklinggau, data Pokok Kepegawaian, Data Riwayat Kepegawaian, Data Mutasi kepegawaian dan dokumen lain yang dianggap ada kaitannya dengan objek penelitian. Dokumen tersebut akan didapatkan dengan cara meminta secara langsung pada pejabat yang terkait.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk masing-masing dimensi dilakukan dengan 3 (tiga) teknik pengumpulan data di atas yaitu teknik wawancara mendalam (*In-depth Interview*), melakukan observasi langsung di tempat penelitian dan melakukan studi dokumentasi.

3.7 Key Informant

Karena objek penelitian ini adalah kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, maka informan yang akan ditanyakan terkait dengan pengelolaan SIMPEG ini adalah :

- Kepala badan Kepegawaian Kota Lubuklinggau, hal ini dilakukan mengingat orang yang paling bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian adalah Kepala BKD Kota Lubuklinggau,
- Kepala Bidang Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, dilakukan terkait dengan tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan dalam pengelolaan kepegawaian yaitu rekrutmen, mutasi dan pensiun.
- Kepala Bidang Dokumentasi dan informasi dilakukan terkait dengan tugas pokok dan fungsi yang bersangkutan dalam pengelolaan kepegawaian yaitu rekrutmen, mutasi

- Para Kepala Subidang dan Sub bagian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau, yang terkait pengelolaan data SIMPEG
- Operator SIMPEG, dijadikan informan karena operator yang memahami secara teknis dalam pengelolaan SIMPEG
- Staf BKD Kota Lubuklinggau yang meterlibat dalam pemanfaatan dan penggunaan SIMPEG
- PNS diluar BKD Kota Lubuklinggau yang mengurus masalah kepegawaian di BKD untuk mendapatkan informasi yang jelas tentang Kinerja BKD dalam pengelolaan SIMPEG.

3.8 Teknik Uji Keabsahan Data

Setiap penelitian memerlukan kriteria guna melihat derajat kepercayaan/kebenaran terhadap hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif standard tersebut dinamakan keabsahan data (trustworthiness). Menurut Moleong (2007:324) untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability). Tetapi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi lima teknik untuk memenuhi kriteria derajat kepercayaan (Credibility) sebagai berikut :

- Perpanjangan keikutsertaan
- Observasi yang serius terhadap peristiwa yang diamati
- Triangulasi, yaitu menggunakan berbagai sumber data dan metode pengumpulan data agar data dapat diperbandingkan;

- Melacak kesesuaian deskripsi hasil penelitian dengan data yang dikumpulkan;
- Mengecek kembali beberapa hasil wawancara kepada beberapa orang rekan peneliti untuk diminta pendapatnya.

3.9 Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan akan dianalisis dengan teknik deskriptif, berhubung metode kualitatif jadi penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Menurut Miles and Huberman (1992) dalam Imam Gunawan (2014: 210) bahwa aktifitas analisis data dalam penelitian ini berlangsung secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Aktifitas dalam analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penyajian data (*data display*), Penilaian data dan pembuatan asumsi, pengujian asumsi dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).

Berikut ini uraian terkait analisis data yang dilakukan :

1. Penyajian Data (*data display*)

Data yang telah didapatkan disajikan dalam bentuk naratif ataupun tabel, dimana berdasarkan data tersebut akan diketahui keadaan sebenarnya tentang objek yang diteliti.

2. Penilaian Data dan Pembuatan Asumsi

Data yang telah disajikan diberi penilaian dengan argumentasi yang dilandasi dengan teori yang mendukung argumentasi tersebut. Penilaian juga dapat dilakukan dengan membandingkan dengan keadaan sejenis bila

ada. Dari penilaian tersebut akan ditarik asumsi-asumsi berdasarkan kerangka teori yang dibuat.

3. Pengujian Asumsi

Asumsi yang telah dibuat diuji kebenarannya dengan cara membandingkan kenyataan sebenarnya, pada tahap ini dimungkinkan adanya konfirmasi kepada para pihak terkait.

4. Penarikan Kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Berdasarkan asumsi yang telah dibuat, dan disesuaikan dengan keadaan yang ada dilapangan, maka ditarik suatu kesimpulan terhadap permasalahan yang ada.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Keadaan Geografi

Kota Lubuklinggau adalah daerah otonomi yang merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Musi Rawas berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001. Wilayah Kota Lubuklinggau terletak di ujung paling barat dari wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

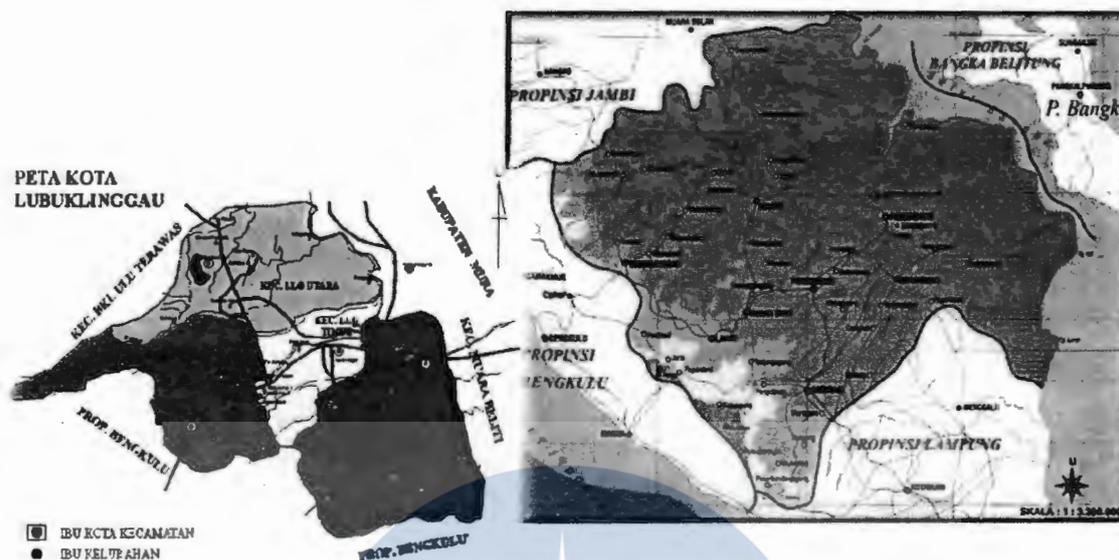
Luas wilayah Kota Lubuklinggau berdasarkan Undang-undang No. 7 tahun 2001 adalah 401,50 Km² atau 40.150 Ha dengan letak wilayah berada pada ketinggian 129 meter di atas permukaan laut. Secara astronomi Kota Lubuklinggau berada antara 102° 40' 00" – 103° 0' 00" Bujur Timur (BT) dan 3° 4' 10" – 3° 22' 30" Lintang Selatan (LS).

Secara geografi, Kota Lubuklinggau memiliki posisi strategis pada jalur transportasi lintas Sumatera.

Batas wilayah Kota Lubuklinggau adalah:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Selangit, Kabupaten Musi Rawas
- Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Tugu Mulyo dan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dan Propinsi Bengkulu
- Sebelah barat berbatasan dengan Propinsi Bengkulu

Gambar 4.1
Peta Kota Lubuklinggau



Pada tahun 2014 Kota Lubuklinggau terbagi dalam 8 Kecamatan yang meliputi 72 kelurahan dengan nama kecamatan sebagai berikut , Kecamatan Lubuklinggau Barat I, Kecamatan Lubuklinggau Barat II, Kecamatan Lubuklinggau Timur I, Kecamatan Lubuklinggau Timur II, Kecamatan Lubuklinggau Utara I, Kecamatan Lubuklinggau Utara II, Kecamatan Lubuklinggau Selatan I, Kecamatan Lubuklinggau Selatan II

4.1.2 Lembaga Daerah

Pada tahun 2014, Kelembagaan yang ada pada Pemerintah Kota Lubuklinggau terbagi dalam :

- Sekretariat Daerah terdiri dari 9 Bagian
- Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau
- 15 (lima belas) Dinas Daerah yaitu :
 - 1) Dinas Pendidikan
 - 2) Dinas Kesehatan

- 3) Dinas Pemuda dan Olah Raga
 - 4) Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan
 - 5) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
 - 6) Dinas Perikanan dan Peternakan
 - 7) Dinas Sosial
 - 8) Dinas Tenaga Kerja
 - 9) Dinas Pekerjaan Umum
 - 10) Dinas Perindustrian dan Perdagangan
 - 11) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
 - 12) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
 - 13) Dinas Kebersihan dan Pertamanan
 - 14) Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset
 - 15) Dinas Koperasi, UKMM dan Pengelolaan Pasar,
- Lembaga teknis daerah terdiri dari :
- 1) 8 (delapan) badan terdiri dari badan perencanaan pembangunan, badan kepegawaian daerah, badan pendidikan dan pelatihan, badan pemberdayaan masyarakat kelurahan, badan KB dan pemberdayaan perempuan, badan perpustakaan, arsip dan dokumentasi, badan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal, badan pengelola keuangan dan aset daerah
 - 2) 3 (tiga) kantor terdiri dari :
 - Kantor kesatuan bangsa dan politik
 - Kantor lingkungan hidup, dan
 - Kantor ketahanan pangan

- 3) Inspektorat Kota Lubuklinggau
 - 4) RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- 8 (delapan) Kecamatan terdiri dari :
- 1) Kecamatan Lubuklinggau Barat I
 - 2) Kecamatan Lubuklinggau Barat II
 - 3) Kecamatan Lubuklinggau Timur I
 - 4) Kecamatan Lubuklinggau Timur II
 - 5) Kecamatan Lubuklinggau Selatan I
 - 6) Kecamatan Lubuklinggau Selatan II
 - 7) Kecamatan Lubuklinggau Utara I
 - 8) Kecamatan Lubuklinggau Utara II
- 72 (Tujuh puluh dua) Kelurahan
- Lembaga Lain terdiri dari satuan polisi pamong praja, sekretariat dewan pengurus KORPRI, Kantor Layanan Pengadaan.

4.1.3 Kepegawaian

Pada tahun 2014, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Kota Lubuklinggau berjumlah 4.648 orang, yang terbagi dalam 3 (tiga) kelompok besar sebagai berikut :

Tabel. 4.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau per Desember 2014

No.	Kelompok Pegawai	Jumlah Pegawai	Keterangan
1.	Tenaga Guru	1.856	-
2.	Tenaga Kesehatan	632	-
3.	Tenaga Teknis	2.160	-
	TOTAL	4.648	-

Sumber Data : Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhetian BKD Kota Lubuklinggau

Dari 4.648 orang pegawai negeri sipil tersebut, masing-masing bekerja pada unit kerja SKPD yang ada di Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

Tabel. 4.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau berdasarkan unit kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Ket.
1.	Sekretariat Daerah, Korpri dan ULP	222	
2.	Sekretariat DPRD	39	
3.	Dinas Pendidikan	49	
4.	Dinas Kesehatan	67	
5.	Dinas Pemuda dan Olah Raga	24	
6.	Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan	72	
7.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	28	
8.	Dinas Perikanan dan Peternakan	61	
9.	Dinas Sosial	23	
10.	Dinas Tenaga Kerja	35	
11.	Dinas Pekerjaan Umum	94	
12.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	39	
13.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	21	
14.	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	60	
15.	Dinas Kebersihan dan Pertamanan	41	
16.	Dinas pendapatan daerah	52	
17.	Dinas Koperasi, UKMM dan Pengelolaan Pasar,	37	
18.	Badan Perencanaan Pembangunan	46	
19.	Badan Kepegawaian Daerah	36	
20.	Badan Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan	18	
21.	Badan Pendidikan dan Pelatihan	42	
22.	Badan KB dan Pemberdayaan Perempuan	58	
23.	Badan perpustakaan, arsip dan dokumentasi	26	
24.	Badan pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal	35	
25.	Badan pengelola keuangan dan aset daerah	75	
26.	Kantor Kesbangpolinmas	10	
27.	Kantor Lingkungan Hidup	18	
28.	Kantor Ketahanan Pangan	12	
29.	Inspektorat Kota Lubuklinggau	40	
30.	Kecamatan Lubuklinggau Barat I dan kelurahan	104	
31.	Kecamatan Lubuklinggau Barat II dan kelurahan	77	
32.	Kecamatan Lubuklinggau Timur I dan kelurahan	80	
33.	Kecamatan Lubuklinggau Timur II dan kelurahan	84	
34.	Kecamatan Lubuklinggau Utara I dan kelurahan	87	
35.	Kecamatan Lubuklinggau Utara II dan kelurahan	94	
36.	Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan kelurahan	66	
37.	Kecamatan Lubuklinggau Selatan II dan kelurahan	91	
38.	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	77	
39.	Tenaga Guru (TK, SD, SMP, SMA, SMK)	1.856	
40.	Tenaga Kesehatan (Puskesmas, RSUD)	652	
	JUMLAH	4.648	

Sumber Data : Bidang Pengangkatan, Pemindehan dan Pemberhetian BKD Kota Lubuklinggau

Sedangkan komposisi pegawai Pemerintah Kota Lubuklinggau berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.3
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau
berdasarkan Jabatan Tahun 2014

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Jabatan Struktural	
	- Eselon II	32
	- Eselon III	131
	- Eselon IV	782
2.	Jabatan Fungsional	
	- Jabatan Fungsional Umum (JFU)	1.094
	- Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	2.609
	Jumlah	4.648

Sumber : Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian

4.2 Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau

4.2.1 Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau

Berdasarkan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2014, tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah, bahwa kedudukan BKD adalah merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian daerah yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan atau pemerintah propinsi. Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana di atas, BKD mempunyai fungsi:

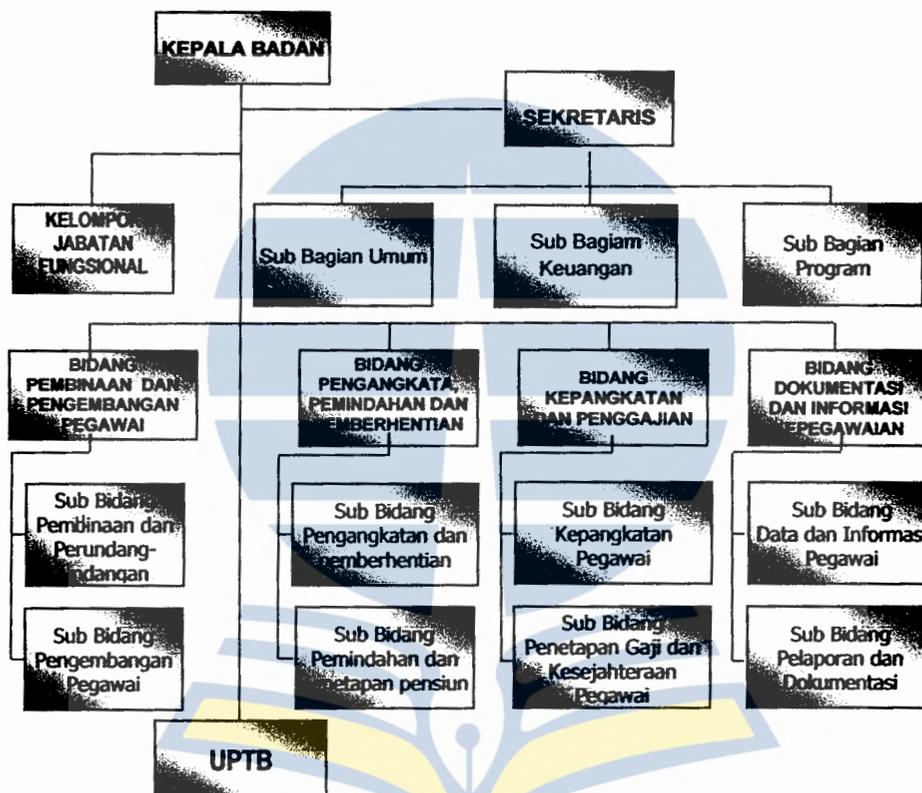
- a. perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- d. penyusunan pedoman dan pelaksanaan di bidang kepegawaian;
- e. pengendalian dan pembinaan Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) dalam lingkup tugasnya; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam rangka pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut, pada BKD Kota Lubuklinggau telah dibentuk susunan organisasi yang melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Susunan organisasi BKD Kota Lubuklinggau berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 52 Tahun 2014 adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Umum; 2. Sub Bagian Keuangan; dan 3. Sub Bagian Program
- c. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, membawahkan :
 1. Sub Bidang Pembinaan dan Perundang-undangan; dan
 2. Sub Bidang Pengembangan Pegawai;
- d. Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian, membawahkan :
 1. Sub Bidang Pengangkatan dan Pemberhentian ; dan
 2. Sub Bidang Pemindahan dan Penetapan Pensiun.
- e. Bidang Kepangkatan dan Penggajian, membawahkan :
 1. Sub Bidang Kepangkatan Pegawai; dan
 2. Sub Bidang Penetapan Gaji dan Kesejahteraan Pegawai.

- f. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, membawahkan :
1. Sub Bidang Data dan Informasi Pegawai; dan
 2. Sub Bidang Pelaporan dan Dokumentasi.
- g. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB); dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 4.2
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah



Sumber : Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2014

Bila dilihat dari susunan dan struktur organisasi BKD Kota Lubuklinggau, maka yang bertanggung jawab dalam Penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau ada pada Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian yang membawahi Sub Bidang Data dan Informasi dan Sub Bidang Pelaporan dan Dokumentasi. Berdasarkan pasal 19 dan 20 Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2014 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Badan

Kepegawaian daerah, bahwa Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan pengumpulan, penataan, pengolahan, penyimpanan, pemeliharaan data dan dokumentasi kepegawaian serta menyiapkan data dan informasi kepegawaian. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan bahan kebijakan teknis dibidang dokumentasi dan informasi kepegawaian;
- b. pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara lengkap, baik dan akurat;
- c. penataan, penyimpanan dan pemeliharaan serta dokumentasi berkas kepegawaian;
- d. penyiapan data dan Informasi kepegawaian;
- e. penyiapan daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil;
- f. penyiapan laporan tentang keadaan dan biodata setiap pegawai negeri sipil;
- g. penghimpunan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN); dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

4.3.1 Pengertian SIMPEG

Menurut Henry Simamora (2001) Sistem informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktifitas-aktifitas

personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi.

SIMPEG merupakan suatu aplikasi perangkat lunak (*software*) yang dipergunakan untuk mengelola data-data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah yang terintegrasi dan menyeluruh.

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Depdagri dan Pemda menyebutkan bahwa:

“Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah suatu totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat pengolahan meliputi pengumpulan, prosedur, tenaga pengolah, dan perangkat lunak; perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian”

Tujuan SIMPEG adalah terciptanya database kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Propinsi dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau adalah suatu totalitas jaringan prosedur pengolahan data yang terdiri atas perangkat pengolahan meliputi pengumpulan, prosedur, tenaga pengolah, dan perangkat lunak serta perangkat penyimpanan yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan agar menjadi informasi yang terpadu dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian untuk menunjang pelaksanaan fungsi BKD Kota Lubuklinggau.

4.3.2 Latar Belakang SIMPEG

Dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian di Kota Lubuklinggau, BKD Kota Lubuklinggau telah melaksanakan Sistem informasi Manajemen Kepagawaian (SIMPEG) sejak tahun 2006. Tetapi pada tahun 2008 penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau sempat terhenti dengan pemberlakuan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) oleh Badan Kepegawaian Negara. Seiring waktu keberadaan SIMPEG dirasakan masih sangat dibutuhkan, karena SAPK dari BKN tidak dapat mengakomodir kebutuhan daerah untuk mengetahui secara detail data-data kepegawaian yang dibutuhkan, sehingga pada tahun 2013, BKD kota Lubuklinggau kembali mengaktifkan penyelenggaraan SIMPEG kembali.

Tujuan pelaksanaan SIMPEG adalah sebagaimana disebutkan dalam Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000 adalah terciptanya database kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Propinsi dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai.

Dasar hukum pelaksanaan SIMPEG adalah Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang sistem informasi manajemen kepegawaian departemen dalam negeri dan pemerintahan daerah.

Berdasarkan Kepmendagri No 17 tahun 2000, pembangunan dan pengembangan SIMPEG meliputi perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), sistem jaringan komputer (*netware*), basis data (*database*) dan Sumberdaya Manusia (*brainware*)

Pengembangan terhadap kelima unsur dalam pelaksanaan SIMPEG di

atas dilakukan sehubungan dengan adanya kemajuan teknologi, sehingga SIMPEG yang dilaksanakan tetap sesuai dengan kemajuan teknologi.

Adanya kebutuhan terhadap pelaksanaan SIMPEG yang dilaksanakan di BKD Kota Lubuklinggau, membuat BKD Kota mencoba menghidupkan lagi aplikasi SIMPEG. Tetapi setelah dilakukan pengecekan ternyata aplikasi yang lama tidak ditemukan lagi dan peralatannyapun sudah mengalami kerusakan. Hal ini membuat BKD Kota Lubuklinggau berinisiatif membuat aplikasi SIMPEG baru. Dengan bekerja sama dengan pihak ketiga, maka pada tahun 2012 tersebut aplikasi SIMPEG tersebut dibuat dan aktif kembali di BKD kota Lubuklinggau pada tahun 2013. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“SIMPEG di BKD ini mulai aktif kembali tahun 2013, karena kita harus membuat aplikasi baru, mengingat aplikasi lama sudah tidak ditemukan di BKD ini dan peralatannya pun sudah banyak yang rusak”(wawancara 29 Desember 2015)

Dalam pembuatan aplikasi tersebut, sebenarnya BKD telah mengupayakan untuk menyesuaikan dengan Kepmendagri No.17 Tahun 2000, tetapi saat itu menurut Kabid Dokumentasi dan informasi untuk membuat menu data yang komplit dibutuhkan biaya yang cukup mahal dan waktu yang lama. Dengan kondisi yang mendesak tersebut, maka BKD Kota Lubuklinggau meminta untuk dibuatkan aplikasi yang dapat mengakomodir beberapa data yang dipandang sangat penting, disesuaikan dengan keadaan anggaran dan waktu yang tersedia. Hal ini membuat beberapa data yang ada pada Kepmendagri belum tersedia pada SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau, hal ini diungkapkan Kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“Saat itu kita berpikirnya bagaimana caranya pada tahun 2013 SIMPEG itu jalan, sehingga dengan keterbatasan dana yang ada maka aplikasi SIMPEG tersebut dibuatkan dan dapat aktif tahun 2015” (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Terkait dengan kekurang menu pada aplikasi tersebut, Kabid dokumentasi dan informasi menambahkan sebagai berikut :

“Untuk menu data yang belum tersedia saat ini, kedepan aplikasi ini akan terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dengan melihat ketersediaan dana yang ada” (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

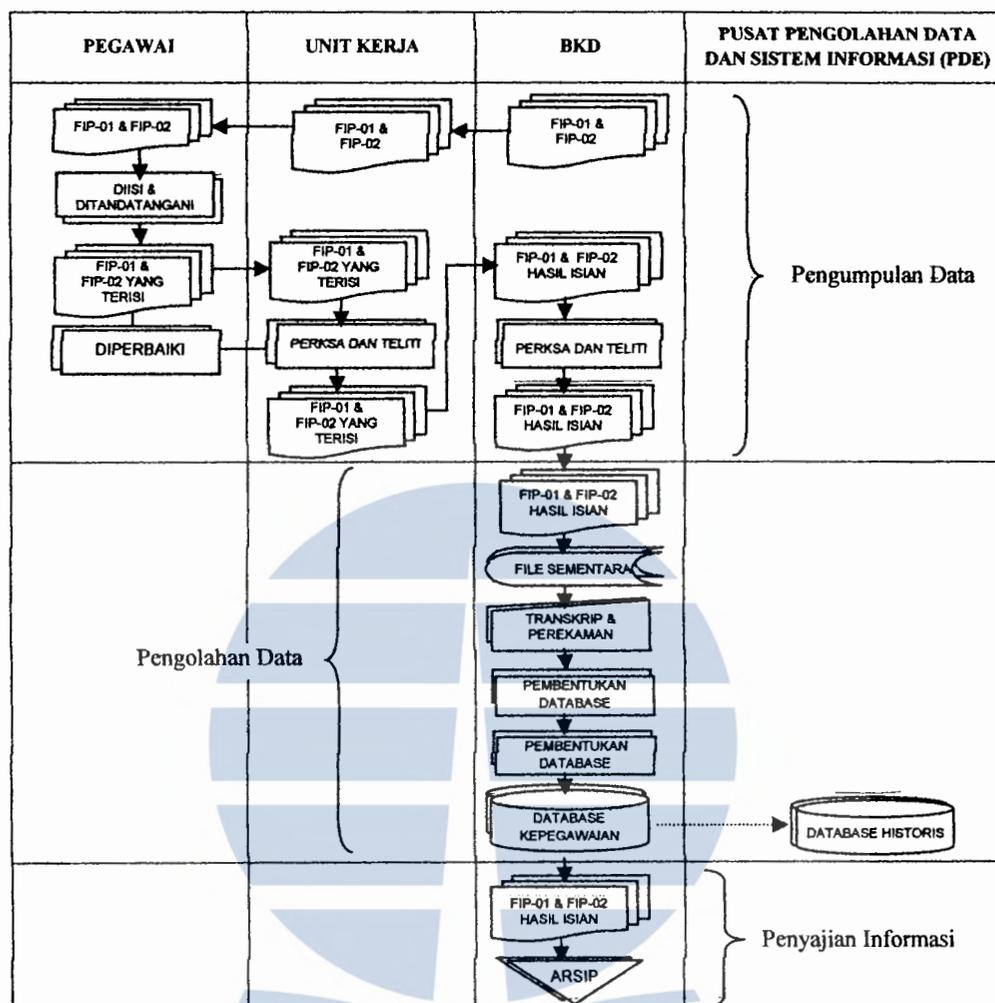
Dari pernyataan di atas diketahui bahwa aplikasi SIMPEG saat ini belum lengkap tetapi akan terus dikembangkan sesuai dengan Kepmendagri No.17 Tahun 2000.

4.3.3 Alur Pengelolaan Data SIMPEG

Didalam lampiran Keputusan Mendagri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Depertemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, alur pengelolaan data SIMPEG diatur sedemikian rupa yang digambarkan dalam bentuk bagan arus data yang terdiri dari :

1. Bagan arus data awal kepegawaian, menggambarkan proses pengelolaan data awal kepegawaian dimulai pengumpulan data, pengolahan data, pembentukan database hingga penyajian data dalam bentuk laporan sebagai berikut :

Gambar 4.3
Bagan Arus Data Awal Kepegawaian SIMPEG



Sumber : Lampiran Kepmendagri No.17 Tahun 2000

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dijelaskan bahwa alur pengelolaan data awal kepegawaian dibagi menjadi 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a. Kegiatan Pengumpulan Data :

- Data pokok pegawai dan data riwayat ditampung dalam bentuk model FIP-01 (Formulir Isian Pegawai) dan model FIP-02 (dan Formulir Riwayat Pegawai)
- Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mendistribusikan FIP-01 dan FIP-02 ke tiap-tiap unit kerja dilingkungan Kantor masing-masing.

- Tiap-tiap unit kerja mengedarkan FIP-01 dan FIP-02 kepada masing-masing pegawai.
- FIP-01 dan FIP-02 yang telah diisi dikumpulkan ke tiap-tiap unit kerja, kemudian diperiksa dan dilengkapi serta diserahkan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
- Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menerima, memeriksa, melengkapi dan mengolah FIP-01 dan FIP-02.

b. Kegiatan Pengolahan Data :

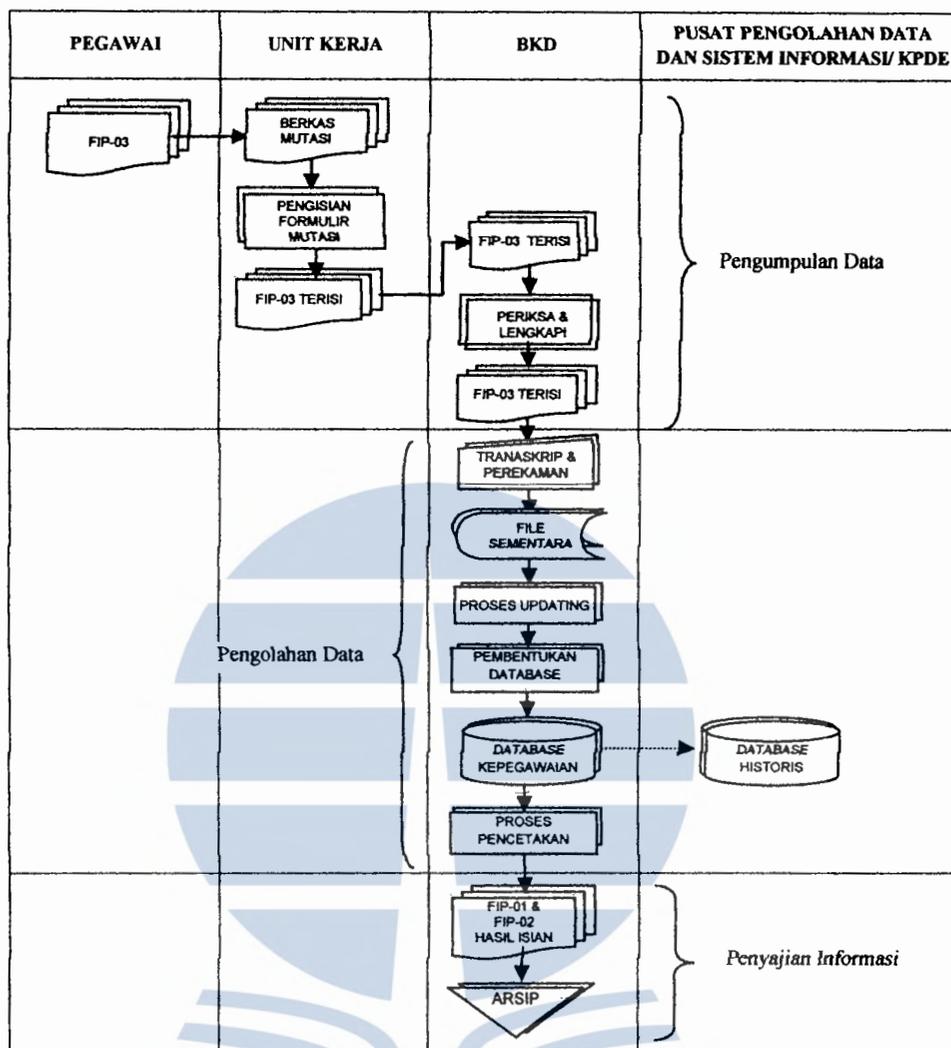
Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menerima FIP-01 dan FIP-02 yang telah diisi melalui unit organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya ditranskrip dan direkam melalui komputer untuk disimpan sebagai arsip induk kepegawaian (database Kepegawaian).

c. Kegiatan Penyajian Informasi

- Didalam penyajian informasi atau laporan-laporan yang dihasilkan pada pembentukan database kepegawaian ini adalah Laporan Hasil Perekaman Data Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
- Laporan Hasil Perekaman Data Kepegawaian yang telah diolah, dikirim ke Pusat Pengolahan Data dan Sistem Informasi (PDSI) guna dijadikan database historis.

2. Bagan Arus Data Mutasi Pegawai menggambarkan proses pengelolaan perubahan data pegawai sebagai berikut :

Gambar 4.4
Bagan Arus Data Mutasi Kepegawaian SIMPEG



Sumber : Lampiran Kepmendagri No.17 Tahun 2000

Dari gambar diatas, maka dapat dijelaskan bahwa alur pengelolaan data mutasi kepegawaian juga dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a. Kegiatan Pengumpulan Data :

- Data Mutasi pegawai ditampung dalam bentuk formulir model FIP 03 (Formulir Mutasi Pegawai)
- Jika ada perubahan data terjadi, pegawai yang bersangkutan segera melaporkan perubahan tersebut ke unit kerjanya disertai fotocopy bukti sah.

- Unit kerja yang bersangkutan segera mengisi FIP-03 dan melampirkan fotocopy bukti sah serta dikirimkan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
- Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menerima, memeriksa dan melengkapi FIP-03 yang telah diisi.

b. Kegiatan Pengolahan Data :

Badan Kepegawaian Daerah (BKD), mentranskrip kemudian merekam data pegawai yang bersangkutan didalam arsip Kepegawaian (database Kepegawaian)

c. Kegiatan Penyajian Informasi :

Didalam penyajian informasi atau laporan-laporan yang dihasilkan pada pemutakhiran database kepegawaian ini adalah Laporan Hasil Perekaman Data Mutasi Pegawai dan Laporan Data Kepegawaian (Proses Akhir), dikirim ke Pusat pengolahan Data dan Sistem Informasi/PDE, guna dijadikan database historis.

4.4 Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan Sistem Informasi Manajemen Kepegawawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau Tahun 2014

Untuk mengukur kinerja organisasi dalam hal ini BKD Kota Lubuklinggau dalam penyelenggara SIMPEG ini digunakan teori Mahsun yang menyatakan kinerja kinerja organisasi diukur dengan 6 (enam) dimensi sebagai berikut :

1)Masukan (*input*), 2) Proses (*process*), 3) Keluaran (*output*), 4) Hasil (*outcome*), 5) Manfaat (*benefit*), 6) Dampak (*impact*)

Keenam dimensi tersebut kemudian memiliki indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk kemudian diteliti yaitu :

1. Dimensi masukan (*input*) mempunyai 5 indikator sebagai berikut :
 - a. Kualitas SDM Pengelola SIMPEG
Pengelola komputer setidaknya harus memiliki kemampuan :
 - dalam pengoperasian program aplikasi SIMPEG,
 - program pembuatan laporan,
 - pengelolaan sistem jaringan,
 - pengelolaan administrasi sistem basis data dan pemeliharaan basis data
 - b. Kuantitas SDM Pengelola SIMPEG
 - Minimal 5 orang khusus melaksanakan tugas pengelolaan SIMPEG
Sesuai jumlah sarana komputer client yang harus ada berdasarkan
Keppmendagri No 17 tahun 2000
 - c. Sarana Pendukung Pengelolaan SIMPEG
 - Sesuai Keppmendagri No 17 tahun 2000
 - d. Prasarana yang mendukung Pengelolaan SIMPEG
 - e. Aplikasi SIMPEG yang mudah digunakan
2. Dimensi proses (*process*) terdiri dari 2 indikator yaitu :
 - a. Mekanisme kerja/Prosedur dalam Pengelolaan SIMPEG
 - b. Kepatuhan Petugas terhadap prosedur
3. Dimensi keluaran (*output*), terdapat 3 indikator sebagai berikut :
 - a. Tersedianya data pokok pegawai (9 jenis data)
 - b. Tersedianya data riwayat pegawai (11 jenis data)
 - c. Tersedianya data mutasi pegawai (13 jenis data)
4. Dimensi hasil (*outcome*) mempunyai 2 indikator yang akan diteliti yaitu :
 - a. Adanya data kepegawaian yang berkualitas (akurat, lengkap, update, konsisten)
 - b. Adanya Pelayanan kepegawaian yang berkualitas (Tidak adanya keluhan dari pegawai yang berurusan)
5. Dimensi manfaat (*benefit*) terdiri dari 3 indikator yang akan diteliti yaitu :
 - a. Data SIMPEG dimanfaatkan dalam rekrutmen pegawai
 - b. Data SIMPEG dimanfaatkan dalam Distribusi Pegawai

- c. Data SIMPEG dimanfaatkan dalam urusan Pensiun Pegawai
6. Dimensi dampak (*impact*) dengan indikator kualitas pelayanan pegawai.
- pembahasan akan dilakukan satu persatu perindikator berdasarkan dimensi masing-masing.

4.4.1 Masukan (*input*)

4.4.1.1 Kualitas SDM Pengelola SIMPEG

Salah satu bentuk masukan (*input*) dari kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pengelolaan SIMPEG adalah kualitas SDM pengelola SIMPEG itu sendiri, maksudnya adalah apabila SDM pengelola SIMPEG itu memiliki kualitas yang baik, maka kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau akan baik. Mengenai kualitas SDM Pengelola SIMPEG di Kota Lubuklinggau ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Kualitas SDM Pengelola SIMPEG Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Jenis Kemampuan dan Pelatihan	Jumlah Orang	%
1.	Pengoperasian program aplikasi SIMPEG	8	100
2.	program pembuatan laporan	0	0
3.	pengelolaan sistem jaringan	1	12,5
4.	pengelolaan administrasi sistem basis data dan pemeliharaan basis data	0	0
5.	Pelatihan yang pernah diikuti :		
	- Pelatihan opeasional komputer	8	100
	- Pelatihan tentang Jaringan	1	12,5
	- Pelatihan tentang database	0	0
	- Pelatihan tentang SIMPEG	0	0

Sumber : diolah dari data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, peneliti berpendapat bahwa kualitas SDM pengelola SIMPEG masih rendah, hal ini dikarenakan dari empat yang dipersyaratkan oleh Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000, hanya 1 kemampuan yang dikuasai oleh seluruh pengelola SIMPEG yaitu kemampuan pengeoperasian

aplikasi SIMPEG saja, dan kemampuan pengelolaan jaringan hanya dikuasai 1 orang atau 12,5 % dari seluruh pengelola yang ada, tidak ada yang menguasai masalah pembuatan laporan dan database dengan demikian peneliti berpendapat bahwa kualitas pengelola SIMPEG di Kota Lubuklinggau masih rendah. Pendapat peneliti ini juga sesuai dengan beberapa hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan. Masalah pengetahuan SIMPEG yang dimiliki oleh pengelola menurut operator SIMPEG sebagai berikut :

“Dalam pengelolaan program SIMPEG ini, kami banyak tahu dari kawan yang bertugas sebelum kami yang sekarang sudah bertugas ditempat lain, dari pengetahuan yang sedikit itu kami belajar sendiri dengan mencoba membuka-buka aplikasi ini dan jika terbentur kami bertanya pada kawan-kawan yang lebih tahu.” (hasil wawancara, 29 September 2015)

Pernyataan operator di atas diperkuat dengan pernyataan dari Kasubid data dan informasi sebagai berikut :

”menurut kami pengelola SIMPEG saat ini perlu diadakan semacam pelatihan karena bila melihat kemampuan mereka, mereka hanya mampu mengentri data dan mencetak data saja, sedangkan bagaimana membaca program, masalah gangguan jaringan, dan sebagainya mereka belum tahu, hanya 1 orang yang tahu masalah jaringan” (wawancara tanggal 12 Desember 2015)

Pernyataan di kasubid data dan informasi ini dibenarkan oleh operator SIMPEG sebagai berikut :

“Untuk masalah jaringan internet dan database terus terang kami belum paham secara detail, kami hanya bisa mengoperasikannya saja, jika sudah kemasalah sistem kami kurang paham, untuk aplikasi SIMPEG ini kami belajar sendiri karena dalam pengeoperasiannya menggunakan bahasa Indonesia, sehingga dapat belajar sendiri” (hasil wawancara, 29 Sept 2015)

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa masih lemahnya kemampuan dan pengetahuan pengelola terhadap sistem jaringan dan basis data. Masih lemahnya kemampuan dan pengetahuan pengelola SIMPEG terhadap aplikasi SIMPEG, juga dikemukakan oleh Kabid Dokumentasi dan Informasi sebagai berikut :

"Penguasaan secara teknis petugas yang ada saat ini terhadap aplikasi SIMPEG, menurut penilaian kami belum benar-benar menguasai karena terkadang masih ada saja mereka menemui kesulitan bahkan ada menu yang mereka belum tahu bagaimana kegunaannya" (wawancara, tanggal 28 Sept. 2015)

Pernyataan ini makin menguatkan kenyataan bahwa pengetahuan pengelola SIMPEG baru sebatas operasional, dimana mereka hanya dapat menjalankan aplikasi saja sedangkan permasalahan teknis seperti sistem jaringan, database, pemeliharaan database belum mereka kuasai.

Belum dikuasainya masalah teknis pengelolaan SIMPEG yang meliputi masalah jaringan dan database ini dikarenakan pengelola ini belum pernah mengikuti pelatihan tentang SIMPEG, hal ini diungkapkan oleh operator SIMPEG sebagai berikut :

"Kami belum pernah mengikuti pelatihan SIMPEG, itulah mengapa pengetahuan kami tentang aplikasi SIMPEG ini sangat sulit". (wawancara tanggal 12 Desember 2015)

Dari beberapa pernyataan di atas, diketahui bahwa pengelola SIMPEG belum pernah mengikuti pelatihan SIMPEG termasuk masalah jaringan dan basis data, hal ini menyebabkan pengetahuan mereka tentang SIMPEG, jaringan dan basis data sangat terbatas sehingga kemampuan mereka dalam mengelola SIMPEG menjadi sangat terbatas. Guna mengurangi keterbatasan pengetahuan dan kemampuan ini mereka berusaha belajar sendiri karena aplikasi SIMPEG ini menggunakan bahasa Indonesia, dan bila terbentur mereka menanyakan pada temannya yang tahu, hal ini menunjukkan tingkat kemauan mereka untuk belajar dan bekerja masih baik.

Dari uraian di atas, diketahui bahwa pengetahuan dan kemampuan pengelola SIMPEG terhadap 4 macam yang dipersyaratkan oleh kepmendagri No. 17 tahun

2000, yaitu pengoperasian program aplikasi SIMPEG, program pembuatan laporan, pengelolaan sistem jaringan, pengelolaan administrasi sistem basis data dan pemeliharaan basis data masih sangat terbatas meskipun kemauan mereka untuk belajar dan bekerja cukup baik. Dari kenyataan yang ada, berdasarkan pendapat Ruky (2003:57) yang menyatakan kualitas sumber daya manusia adalah Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM pengelola SIMPEG masih rendah.

4.4.1.2 Kuantitas Petugas Pengelola SIMPEG

Dalam rangka penyelenggaraan SIMPEG, dibutuhkan petugas pengelola SIMPEG yang cukup, artinya dalam pengelolaan SIMPEG tidak terhambat oleh keterbatasan jumlah petugas pengelola. Jika melihat sarana minimal yang harus ada berdasarkan Kepmendagri No 17 tahun 2000, maka setidaknya harus ada 5 orang yang bekerja efektif untuk SIMPEG sebagai operator. Keberadaan pengelola ini menjadi salah satu masukan (*input*) dalam penyelenggaraan SIMPEG. Dengan adanya pengelola SIMPEG yang cukup, maka kinerja dalam penyelenggaraan SIMPEG dapat menjadi baik.

Sesuai dengan kepmendagri No. 17 tahun 2000, peneliti menanyakan kepada kepala BKD Kota Lubuklinggau terkait petugas pengelola SIMPEG, dan dijelaskan oleh kepala BKD sebagai berikut :

“ sudah saya disposisikan pada Kabid dokumentasi dan informasi untuk membuat draft rancangan SK tentang pengelola SIMPEG.”

Sehubungan dengan itu, peneliti menanyakan hal tersebut pada kabid dokumentasi dan informasi, dan didapatkan penjelasan sebagai berikut :

“betul saya telah mendapatkan disposisi tentang pengelolaan SIMPEG, hal tersebut telah saya tindaklanjuti dengan membuat draft rancangan SK tentang operator SIMPEG, berdasarkan Kepmendagri No. 17 tahun 2000, seharusnya ada 5 operator, tetapi kami merasa perlu penambahan 3 orang operator sehingga pada SK tersebut terdapat 8 orang operator” (wawancara 28 Desember 2015)

Kemudian dijelaskan lagi oleh Kabid Dokumentasi dan informasi perihal petugas yang perlu ditambahkan untuk pengelola SIMPEG sebagai berikut :

“penambahan tiga orang operator tersebut dimaksudkan untuk ditempatkan pada masing-masing bidang di BKD yaitu bidang kepegawaian, bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, dan bidang pembinaan pegawai, hal ini dilakukan dalam rangka mempercepat update data SIMPEG, sehubungan dengan perubahan data kepegawaian yang terkait dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang ” (wawancara, 12 Des 2015)

berdasarkan data dan informasi dari wawancara di atas, dapat diketahui bahwa petugas pengelola SIMPEG yang dibutuhkan setidaknya berjumlah 8 orang terdiri dari 5 orang tenaga operator (sesuai jumlah komputer *client* yang dipersyaratkan oleh Kepmendagri No. 17 Tahun 2000), ditambah 3 orang lagi untuk ditempatkan pada masing-masing bidang yang ada.

Kuantitas pengelola SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau seperti pada tabel berikut :

Tabel. 4.5
Pengelola SIMPEG di Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Nama Petugas	Jabatan dalam Dinas	Keterangan
1.	M. Fajar Afif	Kasubbid Kepegawaian	Operator
2.	Didik Ardiansyah	Kasubbid Pembinaan Kepegawaian	Operator
3.	Yanuar Hasan	Analisis Kepegawaian	Operator
4.	Mayang Pratiwi	Analisis Kepegawaian	Operator
5.	Dani Falenra	Staf BKD	Operator
6.	Ilmiadi Syahputra	Staf BKD	Operator
7.	Rian Yose Rizal	Staf BKD	Operator
8.	Uspir D.C. Putra	Staf BKD	Operator

Sumber : data diolah dari data primer dan sekunder 2015

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa petugas pengelola SIMPEG seluruhnya berjumlah 8 orang, namun kenyataannya masih terjadi hambatan dalam pengelolaan SIMPEG, dimana tidak semua petugas dapat melaksanakan tugasnya. Untuk itu peneliti menanyakan perihal masalah kuantitas ini pada informan kasubid data dan informasi sebagai berikut :

“memang dalam SK Kepala Badan Kepegawaian Daerah No. 4 Tahun 2014 tentang nama-nama operator SIMPEG, jumlah petugas pengelola SIMPEG berjumlah 8 orang, tetapi tidak semuanya melaksanakan tugasnya, karena 4 orang diantara mereka menjabat sebagai pejabat eselon IV dan fungsional yang juga melaksanakan tugasnya masing-masing sehingga pengelolaan SIMPEG menjadi kurang efektif.”(wawancara, 13 Desember 2015)

Tabel. 4.6
Pengelola SIMPEG yang Memiliki Rangkap Jabatan

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1.	Petugas yang memiliki tugas lain selain pengelolaan SIMPEG	4 Orang	- Kasubbid Kepangkatan (M. Fajar Afif) - Kasubbid Pembinaan Kepegawaian (Didik Ardiansyah) - Analis Kepegawaian (Yanuar Hasan) - Analis Kepegawaian (Mayang Pratiwi)

Sumber : data diolah dari data primer dan sekunder 2015

Pernyataan dari kasubid data dan informasi ini dipertegas oleh salah satu operator SIMPEG (jabatan fungsional analis kepegawaian) yang menyatakan sebagai berikut :

“memang saya mendapat tugas sebagai operator SIMPEG pada tahun 2014 sampai sekarang masih, tetapi terus terang saya kebanyakan tidak melaksanakan tugas sebagai operator SIMPEG tersebut, karena saya memiliki banyak tugas lain, jadi waktu saya habis terpakai untuk melaksanakan tugas pada bidang, bila waktu senggang baru saya mengerjakan pekerjaan SIMPEG, dan itu sangat jarang terjadi”(wawancara, 13 Desember 2015)

Operator SIMPEG (staf BKD) lainnya menyatakan sebagai berikut :

“Dalam melaksanakan tugas sebagai pengelola SIMPEG pada tahun 2014, yang melaksanakan tugas hanya beberapa orang, padahal menurut SK yang saya terima berjumlah 8 orang, tetapi banyak yang tidak

melaksanakan tugas karena sibuk dengan tugas masing-masing”(wawancara 13 Desember 2015)

Dari informasi yang didapatkan di atas ternyata yang menyebabkan belum efektifnya tugas pengelolaan SIMPEG lebih diakibatkan dari adanya kesibukan masing-masing petugas yang ternyata merupakan staf pada bidang lain, bahkan ada yang menduduki jabatan sebagai kasubid. ternyata hanya 4 orang yang efektif dalam pengelolaan SIMPEG.

Dilihat dari struktur organisasi, dimana di BKD Kota Lubuklinggau terdiri 17 jabatan struktural, artinya dari 36 orang pegawai yang ada 17 orang adalah pejabat sisanya 19 orang adalah staf, sementara untuk jabatan eselon IV terdiri dari 11 orang, artinya 19 orang staf dibagi habis pada setiap eselon IV, dengan demikian wajar jika petugas pengelola SIMPEG adalah ada yang menduduki jabatan eselon IV yang memiliki tugas masing-masing, sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya sebagai pengelola SIMPEG. Hal inilah yang menyebabkan dirasakan kurang efektifnya petugas pengelola SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau.

Adanya permasalahan jumlah petugas karena tidak dilaksanakannya pengelolaan SIMPEG oleh petugas ini disampaikan oleh Kasubbid dokumentasi dan pelaporan sebagai berikut :

“ Adanya petugas pengelola SIMPEG yang merangkap tugas lain terkadang menimbulkan masalah, karena mereka akan mengutamakan tugas pokok mereka, sementara pekerjaan yang terkait dengan SIMPEG tidak bisa ditunda, karena SIMPEG itu sifatnya harian, kalau ditunda maka akan menumpuk” (wawancara , 30 September 2015).

Pernyataan di atas menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelola SIMPEG karena petugas yang ada tidak melaksanakan tugasnya disebabkan

kesibukan tugas lain. Selanjutnya masalah tidak efektifnya pengelolaan SIMPEG juga disampaikan oleh kasubbid data dan informasi sebagai berikut :

“...., menurut saya perlu adanya penggantian petugas baru khusus pengelola SIMPEG dan yang diutamakan yang memiliki kemampuan yang memadai dalam pengelolaan SIMPEG tersebut ”(wawancara, 30 September 2015)

Pernyataan di atas menunjukkan perlu adanya penggantian petugas pengelola SIMPEG, sehingga petugas yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dapat diganti dengan petugas baru yang tidak disibukkan dengan tugas lain. Selanjutnya peneliti menanyakan berapa orang tenaga yang perlu diganti untuk pengelolaan SIMPEG sehingga lebih efektif dalam pengelolaan SIMPEG yang dijawab oleh Kasubbid data dan informasi sebagai berikut :

“ setidaknya 4 oranglah, jadi tidak perlu lagi ada petugas yang merangkap jabatan sebagai pejabat seperti saat ini ”(wawancara, 12 Des 2015)

Terhadap pernyataan ini peneliti kembali menanyakan terkait jumlah petugas saat ini yang sudah dapat bekerja efektif sebagai pengelola SIMPEG berjumlah 4 orang, mengapa masih perlu menambahkan 4 orang lagi, maka dijelaskan oleh Kasubbid data dan informasi sebagai berikut :

“Penambahan 4 orang tersebut dimaksudkan untuk mengganti petugas yang memiliki tugas lain, jadi jumlahnya tetap 8 orang, hanya menggantikan petugas yang tidak dapat aktif melaksanakan pengelolaan SIMPEG secara penuh” (wawancara, 28 Des 2015)

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa petugas SIMPEG yang sudah ada berjumlah 8 orang, tetapi hanya 4 orang yang dapat bekerja efektif, sedangkan 4 orang lainnya tidak, sehingga dirasakan perlu adanya penggantian, jadi penambahan petugas dimaksudkan untuk mengganti petugas yang memiliki kerja rangkap.

Dari data dan informasi yang didapatkan, maka peneliti berkesimpulan bahwa perlu adanya penggantian pengelola SIMPEG yang memiliki jabatan rangkap dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja pengelola SIMPEG di Kota Lubuklinggau.

4.4.1.3 Prasarana Pengelolaan SIMPEG

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi online yang di dapat dari web : <http://kbbi.web.id/prasarana> bahwa Prasarana diartikan sebagai penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek dan sebagainya). Dalam penyelenggaraan SIMPEG, yang dimaksud dengan prasarana adalah ruangan yang dipergunakan untuk pengelolaan SIMPEG, listrik yang menyebabkan sarana pengelolaan SIMPEG dapat berfungsi dan Jaringan internet yang mendukung penyelenggaraan SIMPEG. Prasarana dijadikan sebagai salah satu indikator masukan, karena prasarana merupakan salah satu yang dibutuhkan untuk terlaksananya SIMPEG. Semakin mendukung prasarana yang ada, maka penyelenggaraan SIMPEG akan semakin baik dan kinerja BKD akan semakin baik.

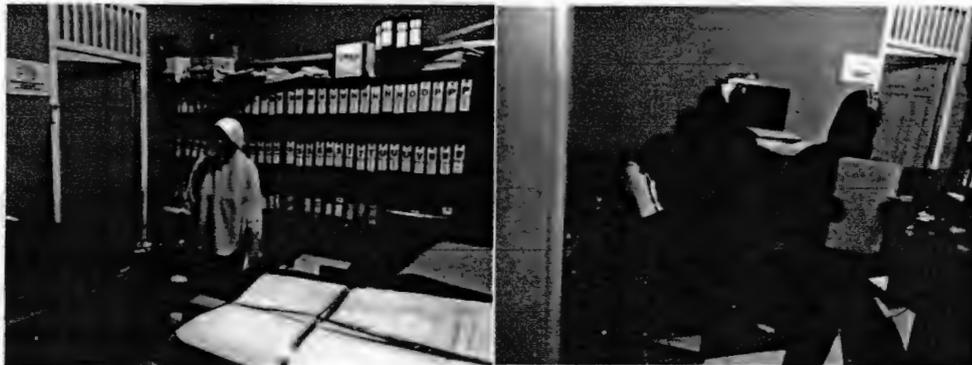
Terhadap prasarana pengelolaan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Prasarana Kantor BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Nama Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Pejabat eselon II	1	Ruang kepala badan
2.	Ruang Pejabat Eselon III	5	1 sekretaris dan 4 kabid
3.	Ruang Pejabat Eselon IV dan Staf	7	Ruang Kasubid dan staf
4.	Ruang tunggu, Gudang dan dapur	3	-
5.	Ruang Pengelolaan SIMPEG	Tidak Ada	Belum Tersedia
6.	Listrik	1	Kapasitas 2400 V
7.	Jaringan Internet	1	2 Mb tidak stabil

Sumber : BKD Kota Lubuklinggau tahun 2015

Gambar 4.5
Prasarana Ruang SIMPEG Kota Lubuklinggau



Gambar 4.6
Kapasitas jaringan SIMPEG tahun 2014



Dari data yang ada pada tabel 4.6 dan gambar 4.5 dan 4.6 di atas, maka dapat dilihat bahwa prasarana yang ada pada BKD Kota Lubuklinggau belum mendukung dalam pelaksanaan SIMPEG, hal ini dikarenakan belum adanya ruangan untuk **pengelolaan SIMPEG** dan **jaringan internet** yang tidak stabil. Belum adanya ruangan membuat **pengelolaan SIMPEG** di BKD Kota Lubuklinggau menjadi terkendala karena harus memakai ruangan bidang dokumentasi dan informasi, sehingga dalam bekerja sering terjadi gangguan karena adanya kegiatan lain pada bidang tersebut. Disamping itu keberadaan jaringan yang tidak stabil membuat akses pada aplikasi sering terganggu sehingga membutuhkan waktu yang lama.

Dalam Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000, tidak dijelaskan secara detail masalah prasarana, tetapi berdasarkan sarana yang harus ada sesuai kepmendagri tersebut, sarana tersebut tidak mungkin bisa berfungsi dengan baik tanpa adanya dukungan prasarana yang baik, misalnya komputer tidak mungkin bisa berfungsi tanpa adanya dukungan jaringan listrik, transfer data dari komputer *client* tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa adanya dukungan jaringan internet yang memadai, untuk menempatkan seluruh peralatan SIMPEG dan guna melakukan kegiatan penggunaan alat-alat tersebut juga dibutuhkan tempat yang mendukung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam pengelolaan SIMPEG diperlukan perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses kegiatan yaitu ruangan, listrik dan jaringan internet.

Sehubungan dengan permasalahan prasarana ini diungkapkan oleh kepala BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“Prasarana di BKD ini selalu menjadi masalah dalam setiap kegiatannya, termasuk penyelenggaraan SIMPEG, makanya dalam setiap kesempatan, kita selalu menyampaikan kepada Bapak Walikota tentang keterbatasan prasarana ini, tetapi sampai saat ini hal tersebut belum ada penyelesaian karena menyangkut keterbatasan anggaran” (wawancara, tanggal 1 Okt. 2015)

Keadaan prasarana yang masih menjadi permasalahan dalam penyelenggaraan SIMPEG juga diakui oleh Kepala Bidang Dokumentasi dan Informasi BKD Kota Lubuklinggau dalam pernyataannya :

“Memang terdapat masalah dalam penyelenggaraan SIMPEG terkait dengan prasarana dimana tidak tersedia ruangan untuk pengelolaan SIMPEG dan sistem jaringan yang kurang stabil, sedangkan untuk jaringan listrik sudah cukup memadai.” (wawancara, tanggal 30 Sept. 2015)

Adanya permasalahan ruangan dan jaringan internet dikarenakan terbatasnya ruangan yang ada di BKD Kota Lubuklinggau, pemakaian jaringan

yang tidak hanya untuk SIMPEG tetapi juga untuk keperluan lain. Hal ini disampaikan oleh Kasubag Program BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“adanya keterbatasan prasarana ini dikarenakan keterbatasan ruangan yang ada di BKD Kota Lubuklinggau dan jaringan internet berkapasitas 2 GB yang dipakai untuk seluruh keperluan di BKD Kota Lubuklinggau” (wawancara, tanggal 1 Okt. 2015)

Untuk penyelenggaraan SIMPEG ini dibutuhkan satu ruangan khusus untuk pengelolaan SIMPEG, tidak dicampur dengan keperluan lain, Dan terkait dengan jaringan internet menurut kasubag kabid Data setidaknya dibutuhkan jaringan berkapasitas minimal 4 GB untuk menampung seluruh keperluan akses yang dilakukan di BKD Kota Lubuklinggau termasuk untuk pengelolaan SIMPEG, hal ini diungkapkan oleh kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“untuk pengelolaan SIMPEG ini kita membutuhkan satu ruangan khusus pengelolaan SIMPEG, ruangan tersebut harus steril dari pekerjaan lain, sehingga petugas dapat fokus, sdangkan untuk internet ya minimal 4 GB sudah cukup untuk keperluan yang ada di BKD termasuk SIMPEG” (wawancara tanggal 12 Desember 2015)

Terhadap permasalahan ruangan dan internet ini, BKD telah berupaya menyikapinya. Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kasubid data dan informasi sebagai berikut :

“Dengan adanya keterbatasan ruangan untuk pengelolaan SIMPEG, maka pengelolaan SIMPEG dipusatkan di ruangan bidang data dan dokumentasi meskipun cukup terbatas, dan terhadap jaringan internet telah kita adakan pembangian kapasitas yang dapat dipakai masing-masing ruangan dengan menggunakan microtik” (wawancara, tanggal 2 Okt. 2015)

Selain itu dalam pengelolaan SIMPEG juga dilakukan pada masing-masing ruangan dengan memanfaatkan jaringan yang ada. Hal ini dinyatakan oleh kasubag Program BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“Mengingat terbatasnya ruangan pada Kantor BKD Kota Lubuklinggau, maka untuk pengelolaan SIMPEG dilakukan di beberapa ruangan sesuai dengan data yang diolah dengan pusat pengelolaan menyatu pada ruangan Bidang data dan Dokumentasi.” (wawancara, tanggal 2 Okt. 2015)

Menyikapi keterbatasan ruangan ini, BKD juga telah berupaya membuat usulan untuk pembangunan gedung baru yang lebih representatif walaupun hingga saat ini hal tersebut belum terwujud karena keterbatasan anggaran Pemerintah Kota Lubuklinggau, hal ini disampaikan oleh kasubag program BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“ Kami telah berupaya mengusulkan adanya pembangunan gedung baru mengingat Gedung BKD saat ini sangat tidak representatif dan sangat terbatas, tapi sampai sekarang hal itu belum terwujud karena terbatasnya anggaran pemerintah kota Lubuklinggau” (wawancara, tanggal 2 Okt. 2015)

Menurut Bafadal (2003) bahwa prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses kegiatan. Ruangan, listrik dan jaringan internet merupakan kelengkapan dasar untuk menunjang pelaksanaan kegiatan SIMPEG, sehingga dengan belum adanya ruangan dan jaringan internet yang tidak stabil akan mengganggu kelancaran dalam penyelenggaraan SIMPEG tersebut, karena sulit maka dapat disimpulkan bahwa prasarana yang ada di BKD Kota Lubuklinggau belum menunjang untuk terlaksananya penyelenggaraan SIMPEG dengan baik.

4.4.1.4 Sarana Pengelolaan SIMPEG

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana dijadikan ukuran dalam mengukur masukan dalam penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau, artinya ketersediaan sarana penunjang dalam penyelenggaraan

SIMPEG akan mendukung kinerja BKD dalam penyelenggaraann SIMPEG. Semakin lengkap sarana yang ada, maka kinerja BKD dalam penyelenggaraa SIMPEG akan semakin baik.

Menurut Moenir (1992 : 119) sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana yang tersedia dalam rangka penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

Tabel. 4.8
Sarana Penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No	Nama Sarana	Jumlah yang tersedia	Keterangan
1.	Server	1 Unit	Sfesifikasi : Proessor Pentium IV, Hardisk 1 Tera, SD RAM 512 Mb, CD Rewritable, Scanner colour, FDD 2 Mb, Display VGA, Monitor SEGA, LANCARD10/100 MbPs
2.	Komputer Client	3 Unit	Proessor Core I5, Hardisk 6 gb, SDRAM 2 gb, CD Rewritable, Scanner colour, FDD 3 Mb Display VGA, Dekstop, Wireless
3.	Printer	2 Unit	-
4.	Kondisi Sarana	-	Dapat berfungsi dengan baik

Sumber : Sub Bagian Umum BKD Kota Lubuklinggau

Sarana yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan SIMPEG telah diatur dalam Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000 tentang SIMPEG Departemen dalam negeri dan Pemerintah Daerah, sebagai berikut :

Tabel. 4.9
Sarana Penyelenggaraan SIMPEG Menurut Kepmendagri No. 17 Tahun 2000

No	Nama Sarana	Jumlah	Keterangan
1.	Server	1 Unit	Sfsifikasi : Proessor Pentium III 550 Mhz, Hardisk 8,4 Gb, SD RAM 128 Mb, UPS 500 KVA, CD Rewritable, Scanner colour, FDD 1,44 Mb, Display card VGA, Monitor SEGA, LANCARD10/100 MbPs
2.	Komputer Client	5 Unit	Sfsifikasi Minimal : Proessor Pentium III 500 MHz, Hardisk 4,3 Gb, SD RAM 128 Mb, Stabilizer 500 Watt, CD Rewritable, Scanner colour, FDD 1,44 Mb, Display card VGA, Monitor SEGA, LANCARD10/100 MbPs, CDROM 50 x

Sumber : Lampiran Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000

Dengan membandingkan sarana yang ada di BKD kota Lubuklinggau pada tabel 4.7 dengan sarana yang seharusnya ada menurut Kepmendagri nomor 17 Tahun 2000 pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa sarana yang ada di BKD Kota Lubuklinggau belum mendukung untuk terlaksananya SIMPEG dengan baik, hal ini dikarenakan keberadaan sarana penunjang untuk penyelenggaraan SIMPEG belum sesuai sebagaimana ditetapkan pada Kepmendagri tersebut. Kekurangan sarana ini terjadi pada sarana komputer *client* dimana seharusnya terdapat minimal 5 unit, baru tersedia cuma 3 unit. Sarana Komputer tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.7
Sarana SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau



Adanya kekurangan sarana ini disampaikan juga oleh beberapa informan salah satunya adalah operator SIMPEG yang menyatakan bahwa :

“Dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, kami sebagai operator merasa sarana yang ada masih sangat kekurangan diantaranya adalah komputer, dimana saat ini komputer untuk mengentri data hanya tersedia 3 unit, itupun terkadang dipergunakan untuk kepentingan lain diluar SIMPEG, terkadang pengelolaan SIMPEG harus terganggu dengan adanya pemakaian komputer untuk keperluan lain tersebut, jadi sarana yang ada menurut kami, belum memenuhi syarat untuk membuat SIMPEG berjalan dengan baik” (wawancara, tanggal 30 Sept. 2015)

Selain itu adanya kekurangan sarana dalam penyelenggaraan SIMPEG ini dibenarkan oleh Kepala BKD Kota Lubuklinggau yaitu :

“Sarana pengelolaan SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau ini memang belum lengkap, hal tetapi hal itu tidak menghalangi kami untuk melaksanakan tugas kami selaku penyelenggara SIMPEG ini, beberapa peralatan lama kami perbaiki untuk dapat dimanfaatkan, disamping itu kami juga terus mengupayakan pengadaan perlatan baru dengan membuat usulan pada penyusunan anggaran. (wawancara, tanggal 30 Sept. 2015)

Dan adanya kekurangan tersebut juga disampaikan oleh Kasubag umum BKD Kota Lubuklinggau yang menyatakan :

“Memang fasilitas untuk penyelenggaraan SIMPEG ini masih dirasakan kekurangan,hal ini dikarenakan terbatasnya anggaran BKD Kota Lubuklinggau untuk pengadaaan sarana tersebut. tetapi kita terus mencoba mengusulkan untuk pengadaan sarana ini agar dapat masuk anggaran, sementara waktu kita upayakan kekurangan ini melalui perbaikan komputer yang lama sehingga dapat digunakan untu keperluan penyelenggaraan SIMPEG” (wawancara tanggal 30 Sept. 2015)

Dari informasi yang disampaikan oleh beberapa informan di atas, semakin menunjukkan adanya kekurangan sarana dimana dengan memaksimalkan pemanfaatan peralatan yang ada melalui pemeliharaan dan pengajuan pengadaan sarana yang kurang.

Kekurangan sarana dalam penyelenggaraan SIMPEG mengkaibatkan permasalahan sebagaimana disampaikan oleh Kepala Sub Bidang pelaporan dan Dokumentasi, kutipan wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

“Permasalahan yang timbul akibat adanya kekurangan sarana adalah adanya keterlambatan dalam peremajaan data yang menyebabkan data yang ada pada SIMPEG menjadi tidak akurat.” (wawancara, tanggal 1 Oktober 2015)

Informasi dari wawancara di atas memperlihatkan adanya masalah tidak akurat data sebagai akibat kurangnya sarana dalam penyelenggaraan SIMPEG. Selanjutnya informasi tentang sarana ini disampaikan oleh Kasubag umum BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“Untuk sarana SIMPEG ini sepanjang pengetahuan kami semuanya dapat berfungsi dengan baik, jika ada kerusakan biasanya petugas akan melapor kepada kami dan kita telah menyediakan anggaran untuk biaya pemeliharaan barang-barang tersebut melalui kegiatan pemeliharaan peralatan kantor.” (wawancara, tanggal 1 Okt. 2015)

Dari informasi tersebut, dapat diketahui bahwa sarana penyelenggaraan SIMPEG yang ada sangat terbatas, sehingga perlu diadakan biaya pemeliharaan gunaantisipasi kerusakan sarana tersebut.

Dari data, peraturan yang ada dan informasi yang didapatkan dalam wawancara, di BKD Kota Lubuklinggau terdapat kekurangan peralatan dan perlengkapan kerja sebagai sarana dalam pelaksanaan pekerjaan dalam penyelenggaraan SIMPEG, sehingga mempengaruhi kinerja dalam penyelenggaraan SIMPEG, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kebutuhan sarana dalam penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau belum terpenuhi.

4.4.1.5 Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

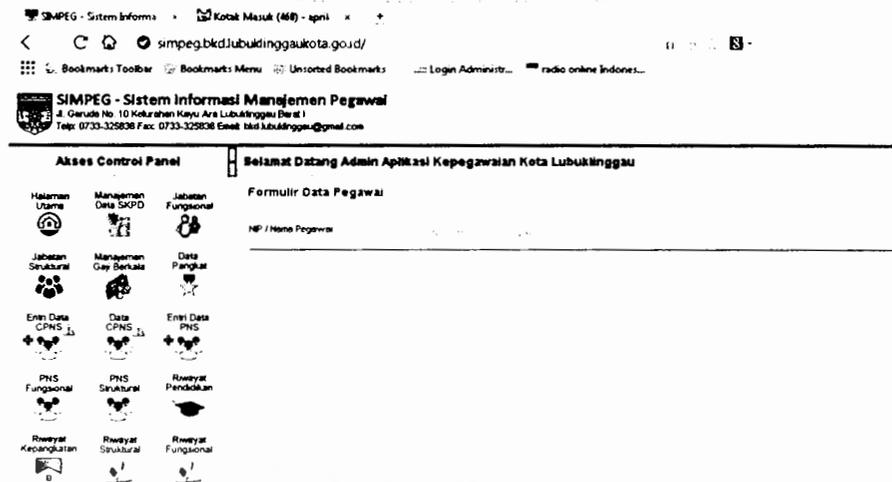
Aplikasi merupakan hal pokok dalam penyelenggaraan SIMPEG, karena melalui aplikasi ini seluruh data diolah dan dijadikan bahan yang dapat dimanfaatkan. Karena itulah aplikasi menjadi salah satu masukan bagi kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG, karena keadaan aplikasi yang ada akan mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan SIMPEG, semakin baik Aplikasi yang dipakai akan membuat semakin baik kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG.

Berdasarkan sumber internet dengan alamat <http://chairullusy.blogspot.co.id/2011/04/ciri-program-software-yang-baik.html>, salah satu ciri program software (aplikasi) yang baik adalah mudah digunakan.

Untuk tingkat kemudahan ini, berdasarkan hasil observasi peneliti, dalam operasionalnya aplikasi SIMPEG menggunakan bahasa Indonesia dan tidak ditemukan petunjuk operasional penggunaan. Sehingga dalam penggunaannya operator sering memakai sistem coba-coba, karena aplikasi ini menggunakan bahasa Indonesia sehingga mudah untuk dipahami.

Tetapi dalam operasionalnya masih terdapat masalah yaitu pada proses *entri* data yang masih dirasakan rumit, karena adanya pemisahan menu untuk masing-masing data sesuai jenisnya. Menu yang dibuat terpisah tersebut tidak bisa dibuka dalam waktu yang bersamaan sehingga menyulitkan bagi petugas karena harus melakukan buka tutup menu. Ini tentunya membutuhkan waktu yang lama, belum lagi adanya gangguan jaringan yang menambah lama waktu untuk mengentri data. Pemisahan pada menu entri data ini dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 4.8
Akses Kontrol SIMPEG



Sumber : SIMPEG Pemerintah Kota Lubuklinggau

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa data riwayat pendidikan, riwayat keangkatan, riwayat mutasi dan data pangkat dibuat terpisah padahal data tersebut ada pada masing-masing pegawai, sehingga dalam mengentri data 1 orang pegawai harus membuka beberapa menu, hal inilah yang membuat rumit dalam proses pengentrian data, karena untuk membuka menu-menu tersebut dibutuhkan waktu yang agak lama.

Kesulitan lain dari aplikasi ini adalah sangat tergantung dengan keadaan jaringan internet, sehingga bila terdapat gangguan maka sangat sulit untuk dibuka, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau. Berdasarkan uraian di atas, maka tingkat kemudahan aplikasi SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tingkat Kemudahan Aplikasi SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Uraian	Keterangan
1.	Bahasa yang digunakan pada aplikasi	Bahasa Indonesia
2.	Hambatan dalam operasional	- Tidak tersedianya petunjuk Operasional - Adanya Pemisahan menu <i>entri</i> data sehingga mempersulit dalam proses <i>entri</i> data - Ketergantungan aplikasi SIMPEG pada jaringan internet

Sumber : Bidang Dokumentasi dan Informasi BKD Kota Lubuklinggau (2015)

Dari tabel 4.9 di atas, menunjukkan hambatan yang terjadi dalam operasional aplikasi SIMPEG, yaitu tidak didapati petunjuk operasional penggunaan, adanya pemisahan menu pada masing-masing jenis data pegawai dan ketergantungan aplikasi pada jaringan internet. Ketiga hal tersebut menyebabkan operasional aplikasi menjadi sulit, sedangkan salah satu ciri aplikasi yang baik adalah mudah digunakan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa aplikasi tersebut belum baik.

Adanya kerumitan dalam proses pengentrian data, pada aplikasi SIMPEG disampaikan oleh seorang operator SIMPEG sebagai berikut :

“Aplikasi SIMPEG ini sebenarnya mudah untuk dijalankan, karena menggunakan bahasa Indonesia, tapi yang masih agak rumit dalam aplikasi ini adalah adanya menu data yang terpisah dalam pengentriannya sehingga memerlukan waktu yang lama untuk mengisi beberapa jenis data” (wawancara, tanggal 5 Okt. 2015)

Selain kerumitan dalam proses entri data, kesulitan lain yang dihadapi dalam proses pengoperasian SIMPEG disampaikan oleh operator SIMPEG sebagai berikut :

“ kesulitan yang sering ditemui dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG ini adalah tidak adanya petunjuk operasional dan ketergantungan aplikasi pada jaringan internet, dimana untuk membuka aplikasi terkadang dibutuhkan waktu lama karena adanya gangguan jaringan internet ” (wawancara, tanggal 5 Oktober 2015)

Kedua pernyataan di atas menunjukkan adanya kesulitan dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau. Dengan adanya kesulitan tersebut, berakibat pada adanya keterlambatan dalam proses entri data yang menyebabkan data kepegawaian yang ada pada SIMPEG tidak *update*, hal ini disampaikan oleh kepala sub bidang pelaporan dan dokumentasi sebagai berikut :

“adanya kesulitan dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG membuat lambannya proses update data kepegawaian yang ada di Kota Lubuklinggau, hal ini menyebabkan data pada SIMPEG menjadi tidak update “ (wawancara, tanggal 5 Oktober 2015)

Harapan petugas pengelola SIMPEG terhadap pengembangan aplikasi SIMPEG ini adalah sebagaimana diungkapkan oleh operator SIMPEG sebagai berikut :

“kedepan kami mengharapkan adanya pengembangan aplikasi SIMPEG ini menjadi lebih baik, diantaranya adalah adanya penyederhanaan menu entri data, sehingga lebih mudah untuk entri data dan adanya fasilitas export/ import data dan aplikasi yang bisa dijalankan dengan atau tanpa jaringan internet seperti aplikasi keuangan/SIMDA” (wawancara, tanggal 5 Oktober 2015)

Dari pernyataan di atas, dapat dilihat adanya harapan pengelola untuk perbaikan terhadap aplikasi SIMPEG, dimana mereka membandingkan dengan aplikasi pengelolaan keuangan (SIMDA), dimana dalam operasionalnya tidak selalu bergantung pada jaringan internet, dimana data yang di entri pada aplikasi SIMDA pada komputer *client*, akan di ekspor pada server dengan menggunakan flashdisk, dan aplikasi SIMDA pada komputer *client* tersebut dapat dijalankan tanpa menggunakan jaringan internet.

Dari data yang diperoleh peneliti dan informasi yang didapatkan dari wawancara ditemukan bahwa aplikasi SIMPEG belum sepenuhnya menunjang

untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan hal ini dapat dilihat masih adanya kerumitan dalam operasional SIMPEG. Hasil wawancara tersebut semakin memperkuat bahwa adanya kerumitan pada aplikasi SIMPEG yang ada terutama dalam proses entri data, hal ini dibandingkan dengan proses entri data pada aplikasi keuangan/SIMDA. Karena masih adanya kerumitan dalam pengoperasiannya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aplikasi SIMPEG tersebut belum baik.

Dari uraian tentang analisis terhadap 5 indikator pada dimensi masukan (*input*) di atas, diketahui bahwa :

1. Kualitas SDM Pengelola SIMPEG masih rendah
2. Kuantitas SDM pengelola yang ada SIMPEG belum efektif
3. Prasarana pengelolaan SIMPEG belum mendukung
4. Sarana dalam pengelolaan SIMPEG belum memadai
5. Aplikasi SIMPEG belum baik.

Dengan melihat kenyataan yang didapati di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa masukan (*input*) dalam penyelenggaraan SIMPEG belum terpenuhi.

4.4.2 Proses

4.4.2.1 Prosedur pelaksanaan penyelenggaraan SIMPEG

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan diperlukan pedoman yang menjadi acuan bagi pelaksana kegiatan. Pedoman tersebut merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan berulang ulang dengan cara yang sama. Pedoman tersebut penting dimiliki bagi suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam, yang pada akhirnya akan menjadi acuan bagi organisasi

dalam menentukan aktivitas apa saja yang harus dilakukan untuk menjalankan suatu fungsi tertentu.

Keberadaan pedoman dalam penyelenggaraan SIMPEG merupakan acuan dalam proses pelaksanaannya. Dengan adanya acuan tersebut, maka proses penyelenggaraan akan terarah sesuai dengan aturan yang ada. tanpa adanya prosedur sebagai acuan, kegiatan akan berjalan tanpa arah dan sulit untuk berhasil, karena itu keberadaan prosedur pelaksanaan menjadi salah satu tolok ukur bagi dimensi proses yang mendukung kinerja BKD dalam melaksanakan SIMPEG, adanya prosedur akan membuat pelaksanaan kegiatan menjadi lancar.

Dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, yang menjadi pedoman pelaksanaan adalah Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Deperteman Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Terhadap keberadaan prosedur dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Prosedur penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Uraian	Keterangan
1.	Dasar Pelaksanaan SIMPEG	Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000
2.	Rincian Kegiatan yang diatur dalam Kepmendagri No.17 Tahun 2000:	<ul style="list-style-type: none"> - Proses Pengumpulan, penyampaian dan Pengolahan Data - Proses Pemutakhiran Database Pegawai Baik - Proses Pelaporan Informasi Kepegawaian Baik - Proses Pengamanan Data dan Informasi Kepegawaian.Standar

Sumber : Lampiran Kepmendagri No.17 tahun 2000 (2015)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui telah tersedia prosedur dalam penyelenggaraan SIMPEG dimana prosedur tersebut mengatur mulai dari awal kegiatan yaitu pengumpulan data sampai dengan pengamanan data, dengan teratur

dan jelas. Dengan demikian peneliti berpendapat bahwa penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau telah dilengkapi dengan prosedur.

Menurut Baridwan (2009:30) prosedur adalah suatu urutan-urutan pekerjaan kerani (clerical), biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sedang terjadi.

Keberadaan prosedur dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau disampaikan oleh Kepala BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“Dalam penyelenggaraan mekanisme dan prosedur pengelolaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau BKD tidak membuat prosedur secara khusus, tetapi mengacu pada mekanisme yang ada pada lampiran kepmendagri Nomor 17 tahun 2000” (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Kepala BKD di atas, menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau tidak dibuat prosedur khusus, tetapi hanya berdasarkan pada mekanisme/prosedur yang ada pada lampiran Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000. Adapun mekanisme/prosedur tersebut adalah sebagai berikut :

a. Prosedur Pengumpulan, penyampaian dan Pengolahan Data

1) Pegawai yang bersangkutan, berkewajiban :

- Menerima Formulir Isian Pegawai (FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (FIP-02) dari Unit Kerja masing-masing
- Mengisi FIP-01 dan FIP-02 berdasarkan dokumen-dokumen pendukung.
- Meneliti kembali dan menandatangani FIP-01 dan Formulir FIP-02 yang telah diisi.

- Menyerahkan kembali FIP-01 dan FIP-02 selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah diterima dari unit kerja dengan melampirkan salinan (Fotocopy SK, CPNS Pegawai Bulanan, SKP/Jabatan, KARPEG, KARIS/KARSU).

2) Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

- Mengedarkan FIP-01 dan FIP-02 ke Unit Kerja masing-masing termasuk Kecamatan, khusus untuk Kabupaten/Kota.
- Menerima dan meneliti FIP-01 dan FIP-02 yang telah diisi oleh pegawai dari Unit Kerja masing-masing.
- Secara periodik hasil proses pengolahan data yang berupa Laporan dan file dari Bagian Badan Kepegawaian daerah (BKD) Kabupaten/Kota dikirim ke BKD Propinsi untuk diproses dan selanjutnya dikirim ke Kementerian dalam Negeri

b. Prosedur Pemutakhiran Database Pegawai

Prosedur pemutakhiran database kepegawaian dilakukan sehubungan dengan terjadinya perubahan data pegawai antara lain seperti : Pengangkatan Pegawai Baru (Calon PNS), Pengangkatan Calon PNS menjadi PNS, Kenaikan Pangkat, Penurunan Pangkat, Pengangkatan dalam atau Pemberhentian dari Jabatan, Perpindahan Wilayah Kerja, Perpindahan antar Instansi, Cuti, Hukuman Jabatan/Hukuman Disiplin Pegawai, Pemberian Tanda Jasa/Penghargaan, Pemberhentian sebagai PNS, Pensiun, Pengambilan Sumpah/Janji PNS, Meninggal Dunia, Mutasi Keluarga, Peningkatan Pendidikan, Kenaikan Gaji Berkala.

Mekanisme dan Prosedur perubahan data tersebut diatur sebagai berikut :

1) Pegawai yang bersangkutan, berkewajiban :

- Bagi Pegawai Baru atau Calon Pegawai Negeri Sipil, mengisi Formulir Isian Pegawai (FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (FIP-02) serta menyerahkannya kepada unit kerja masing-masing
- Sedangkan untuk pegawai yang aktif harus melaporkan perubahan data kepada urusan kepegawaian pada unit kerjanya dengan bukti sah fotocopy dokumen data yang ada.
- Mengirim Formulir Isian Pegawai (FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (FIP-02) bagi data pegawai baru sedangkan Formulir Mutasi Pegawai (FIP-03) untuk perubahan data pegawai ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

2) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berkewajiban :

- Mengedarkan Formulir Mutasi Pegawai (FIP-03) ke unit kerja masing-masing termasuk kecamatan,
- Menerima Formulir Isian Pegawai (FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (FIP-02) bagi perubahan data pegawai yang telah diisi oleh pegawai dari unit kerja masing-masing.
- Merekam Formulir Isian Pegawai (FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (FIP-02), Formulir Mutasi Pegawai (FIP-03) kedalam komputer.
- Mengirim hasil proses pengolahan data yang berupa laporan dalam bentuk *hardcopy* dan *Softcopy* dari BKD Kabupaten/Kota dikirim ke BKD Propinsi untuk diproses dan selanjutnya dikirim ke Kemendagri.

c. **Prosedur Pelaporan Informasi Kepegawaian :**

Jenis-jenis informasi yang dihasilkan dari pengolahan data kepegawaian berupa laporan terdiri dari Laporan Bulanan, Laporan Per Triwulan, Laporan Per Semester dan Laporan Tahunan.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, berkewajiban :

- Mencetak laporan data kepegawaian bulanan/triwulan/ semester/tahunan sesuai dengan jenis informasi yang dibutuhkan.
- Secara berjenjang mengirimkan laporan data kepegawaian hasil cetakan dari PDE Kabupaten/Kota dan dari PDE Propinsi ke Kemendagri.
- Menyiapkan laporan yang bersifat induery
- Menyiapkan laporan informasi yang bersifat strategis melalui terminal komputer secara off-line maupun on-line, yang diperlukan oleh pimpinan/pengambil keputusan sesuai strata informasi yang ditentukan
- Menerima, meneliti, memisahkan dan mengelompokkan laporan data kepegawaian hasil cetakan dari Pusat Pengolahan Data dan Sistem Informasi PDE Kabupaten/Kota.
- Mendistribusikan laporan kepegawaian tersebut sesuai dengan jenis informasi yang dihasilkan kepada unit organisasi yang bersangkutan.
- Melakukan analisa dan evaluasi terhadap informasi yang disajikan.

d. **Prosedur Pengamanan Data dan Informasi Kepegawaian.**

Prosedur Pengamanan Data dan Informasi Kepegawaian dimaksudkan agar terjamin kelangsungan pengolahan dan penyajian informasi kepegawaian.

Kegiatan ini meliputi :

1. Pengamanan Data

- Melakukan Back-up terhadap data pegawai yang sudah pensiun, meninggal dunia dan diberhentikan sesuai retensi arsip.
- Mengamankan data kepegawaian sedemikian rupa sehingga tidak dibenarkan pemberian informasi kepegawaian tanpa ijin/persetujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota
- Otorisasi data kepegawaian diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota

2. Pengamanan Sistem

Melakuka Back-up terhadap seluruh isi dari sistem yang digunakan dalam proses pengolahan data kepegawaian secara rutin.

3. Perawatan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota melaksanakan perawatan data karena menyangkut perangkat keras dan perangkat lunak yang dilakukan secara periodik.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, teori Baridwan dan hasil wawancara dengan informan, maka dapat diketahui telah tersedianya aturan yang mengatur urutan kegiatan yang harus dilaksanakan dalam penyelenggaraan SIMPEG, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat prosedur dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau yaitu prosedur yang ada pada Lampiran Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000

4.4.2.2 Kepatuhan Petugas pada Mekanisme/Prosedur

Setelah ada prosedur dalam pelaksanaan SIMPEG, berikutnya yang menjadi tolok ukur dalam proses penyelenggaraan SIMPEG adalah sejauh mana kesesuaian proses pelaksanaan tersebut dengan prosedur yang ada. Hal ini dilihat dari kepatuhan para pengelola terhadap prosedur yang ada, semakin patuh mereka dengan prosedur yang ada maka semakin baiklah proses penyelenggaraan SIMPEG tersebut dan semakin baik pula kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG ini.

Dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan SIMPEG sebagaimana yang ada pada lampiran Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000. Menurut Kamus besar bahasa Indonesia (2005) patuh adalah suka menurut perintah, taat pada perintah, sedangkan kepatuhan adalah perilaku sesuai dengan aturan

Untuk mentaati aturan yang berlaku, seseorang harus terlebih dahulu mengetahui dan paham dengan aturan tersebut serta adanya kesadaran diri untuk menaati aturan tersebut. Tingkat pemahaman pengelola SIMPEG terhadap prosedur yang ada diungkapkan oleh Kasubid data dan informasi sebagai berikut :

“Pelaksanaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau ini seperti tanpa prosedur, hal ini menurut kami dikarenakan minimnya pengetahuan akan prosedur juga dan rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya keberadaan data dirinya pada SIMPEG” (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

Dari pernyataan di atas, didapatkan informasi bahwa pemahaman pengelola SIMPEG tentang prosedur masih minim, hal ini berakibat pada tidak patuhnya pengelola SIMPEG pada prosedur tersebut.

Proses pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan oleh BKD Kota Lubuklinggau disampaikan oleh kasubbid data dan informasi sebagai berikut :

“ Proses pengumpulan data kepegawaian dilakukan dengan meminta SKPD untuk menyampaikan data kepegawaian melalui surat, segala perubahan yang ada disampaikan oleh SKPD dalam bentuk DUK yang ditandatangani oleh kepala SKPD, berdasarkan data yang disampaikan tersebut, BKD melakukan pengentrian data pada SIMPEG”. (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pada proses pengumpulan dan pengolahan data terjadi ketidakpatuhan terhadap prosedur dimana seharusnya menurut prosedur yang ada bahwa dalam proses pengumpulan data kepegawaian dilakukan dengan menggunakan beberapa blanko dan blanko tersebut sewaktu disampaikan harus ditandatangani oleh pegawai yang bersangkutan bukan dalam bentuk Daftar Urut Kepegawaian (DUK) saja yang hanya ditandatangani oleh kepala unit kerja.

Proses pemuktahiran data disampaikan oleh Kepala Bidang Dokumentasi dan Informasi sebagai berikut :

“ Pemuktahiran data kita lakukan setiap tahun, itulah gunanya kita melakukan pengumpulan data dari SKPD, data yang disampaikan oleh mereka kita gunakan untuk melakukan pemuktahiran data yang ada pada kita” (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

Dari hasil wawancara tersebut, terjadi juga kesalahan prosedur, dimana seharusnya dalam proses pemuktahiran data kepegawaian, dimana hanya dilakukan sekali setahun seiring dengan pengumpulan data, seharusnya pemuktahiran data dilakukan setiap terjadi perubahan data kepegawaian di Kota Lubuklinggau dan hal tersebut dilakukan berdasarkan laporan dari instansi yang pegawainya mengalami perubahan dilampiri dengan blanko yang telah ditentukan.

Terkait dengan pelaporan informasi kepegawaian, disampaikan Kepala Bidang Dokumentasi dan Informasi BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

“Pelaporan data kepegawaian dilakukan setiap adanya permintaan data dari Propinsi Sumatera Selatan, selain sebagai bahan laporan data SIMPEG ini digunakan juga sebagai bahan dalam rapat koordinasi kepegawaian baik tingkat propinsi maupu tingkat nasional”.
(wawancara, tanggal 5 Okt. 2015)

Pada pelaporan data kepegawaian terjadi juga ketidaksesuaian dengan prosedur yang ada, dimana menurut prosedur seharusnya pelaporan disampaikan secara priodik, tidak menunggu adanya permintaan.

Prosedur selanjutnya adalah pengamanan data/dokumen dan sistem. Sehubungan dengan pengamanan data dan sistem ini, kasubbid pelaporan dan Dokumentasi, menyatakan :

Dalam rangka pengaman data kepegawaian, kita berupaya melakukan backup data setiap selesai melakukan perbaikan dan membuat file arsip data untuk setiap pegawai. Untuk informasi kepegawaian dibuatkan metode satu pintu, sehingga tidak sembarang orang yang bisa memberikan informasi kepegawaian.” (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

Dan pengamanan terhadap sistem, disampaikan oleh Kasubag Program BKD Kota Lubuklinggau, berikut ini kutipan wawancaranya :

“Aplikasi SIMPEG ini merupakan program yang rentan akan kerusakan, apalagi terhubung dengan jaringan internet, karena itu dilakukan tindakan pengaman berupa backup seluruh sistem guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan yang bisa saja sewaktu-waktu terjadi. Selain itu disiapkan juga anggaran bagi pemeliharaan dan perawatan bagi perlatan dan sistem melalui kegiatan pembangunan dan Pengembangan SIMPEG. (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

Dari informasi di atas, didapati adanya proses pengamanan data, informasi dan sistem dalam pengelolaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau dimana pengamanan dilakukan dengan membuat *backup* data dan sistem, membuat file

arsip data masing-masing pegawai serta membuat sistem satu pintu untuk informasi kepegawaian.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka kepatuhan pengelola SIMPEG di Kota Lubuklinggau terhadap prosedur tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Kepatuhan pengelola SIMPEG terhadap Prosedur

No	Jenis Kegiatan	Prosedur menurut Kepmendagri No.17 tahun 2000	Fakta yang ditemui	Ket.
1.	Pengumpulan Data	Disampaikan dengan menggunakan Blanko	Disampaikan tanpa menggunakan Blanko	Tidak sesuai Prosedur
2.	Pemutakhiran data	Dilakukan setiap ada perubahan data	Dilakukan setiap tahun bersamaan dengan pengumpulan data	Tidak Sesuai prosedur
3.	Pelaporan	Dilakukan secara priodik setiap tahun	Disampaikan setiap ada permintaan	Tidak Sesuai prosedur
4.	Pengamanan data dan sistem	Dilakukan <i>backup</i> data dan Sistem	Dilakukan <i>backup</i> data dan sistem	Sesuai Prosedur
5.	Pemeliharaan Data	Dilakukan perawatan berkala terhadap peralatan dan aplikasi	disediakan anggaran untuk perawatan berkala	Sesuai Prosedur

Sumber : diolah dari data Primer hasil wawancara 2015

Dari data pada tabel 4.12 di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat kepatuhan pengelola SIMPEG yang ada di Kota Lubuklinggau pada prosedur yang ada masih rendah, hal ini diketahui dari adanya ketidaksesuaian beberapa tindakan yang dilakukan pengelola dalam melaksanakan SIMPEG di Kota Lubuklinggau dengan prosedur yang ada pada Kepmendagri nomor 17 tahun 2000. Ketidaktepatuhan terhadap prosedur ini dikarenakan adanya tindakan yang tidak taat terhadap prosedur/mekanisme yang ada.

Dari data dan informasi yang didapatkan dalam penelitian ini serta berdasarkan pengertian kepatuhan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau belum sepenuhnya patuh pada prosedur yang ada.

Dengan melihat hasil analisis terhadap keberadaan prosedur dan ketaatan pengelola terhadap prosedur yang ada dalam penyelenggaraan SIMPEG, maka dapat di ketahui bahwa :

1. Pada penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau terdapat prosedur yang menjadi acuan yaitu prosedur yang ada pada lampiran Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000.
2. Ketaatan pengelola SIMPEG terhadap prosedur yang ada belum optimal.

Dengan adanya kejadian di atas, maka disimpulkan proses pengelolaan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau belum baik.

4.4.3 Keluaran (Output)

4.4.3.1 Data Pokok Pegawai

Dalam penelitian ini, data pokok pegawai dijadikan salah satu indikator dari keluaran (output) dalam mengukur kinerja penyelenggaraan SIMPEG. Hal ini dimaksudkan semakin baik data pokok pegawai yang dihasilkan SIMPEG maka akan semakin baik kinerja BKD dalam pengelolaan SIMPEG.

Data pokok pegawai menurut Kepmendagri No. 17 tahun 2000 bahwa data pokok pegawai terdiri dari 9 macam yaitu :

1. Data lokasi kerja,
2. Identitas pegawai,
3. Pengangkatan sebagai CPNS,
4. Pengangkatan sebagai PNS,
5. Pangkat terakhir,
6. Kenaikan gaji berkala,
7. Pendidikan terakhir, dan
8. Jabatan terakhir
9. Pengalaman kerja

Dalam penelitian terhadap data pokok pegawai pada SIMPEG, peneliti mencari data sekaligus membandingkan data yang ada di BKD Kota Lubuklinggau. Hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Data Pokok Pegawai

No.	Data Pokok Pegawai		Keterangan
	Kepmendagri No. 17 Tahun 2000	SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau	
1.	Data lokasi kerja	Data lokasi kerja	Sama
2.	Identitas pegawai	Identitas pegawai	Sama
3.	Pengangkatan sebagai CPNS	Pengangkatan sebagai CPNS	Sama
4.	Pengangkatan sebagai PNS	Pengangkatan sebagai PNS	Sama
5.	Pangkat terakhir	Pangkat terakhir	Sama
6.	Kenaikan gaji berkala	Kenaikan gaji berkala,	Sama
7.	Pendidikan terakhir	Pendidikan terakhir	Sama
8.	Jabatan terakhir	Jabatan terakhir	Sama
9.	Data Pengalaman Kerja	-	Tidak Sama

Sumber : diolah dari data SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau 2015

Dari tabel 4.13 di atas, dapat diketahui tentang keadaan data pokok kepegawaian pada SIMPEG, terdapat perbedaan data pokok pegawai yang ada pada SIMPEG di Pemerintah Kota Lubuklinggau dengan data pokok pegawai yang ada pada Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000, yaitu data pengalaman kerja tidak tersedia pada aplikasi SIMPEG yang ada di Pemerintah Kota Lubuklinggau. Mengenai data pokok pegawai yang belum tersedia pada SIMPEG, dijelaskan Kabid data dan informasi sebagai berikut :

“Ada data pokok kepegawaian yang belum tersedia pada SIMPEG yaitu data pengalaman kerja, dikarenakan belum tersedianya menu untuk melakukan entri data tersebut, hal ini dikarenakan pada waktu pembuatan aplikasi SIMPEG oleh pihak luar instansi masih ada beberapa menu data yang belum terealisasi ” (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

Selanjutnya peneliti mempertanyakan mengenai pihak luar instansi yang membuat aplikasi SIMPEG kepada Kabid data dan informasi, peneliti mendapatkan surat perjanjian kerjasama (lampiran). Dari informasi tersebut,

peneliti menanyakan pada pihak pembuat aplikasi tersebut tentang tidak adanya data pengalaman kerja yang dijawab sebagai berikut :

“ itu telah sesuai dengan permintaan dari BKD sendiri, dan data yang kami buat sesuai dengan permintaan ”(wawancara tanggal 28 Desember 2015)

Menanggapi pernyataan dari pihak pembuat aplikasi tersebut, peneliti menanyakan kembali kepada kabid dokumentasi dan informasi.

“ kami hanya meminta data tersebut mengingat saat itu data-data tersebut menurut kami merupakan data yang paling penting dan untuk membuat menu data sebanyak itu diperlukan anggaran yang cukup besar, sedangkan waktu itu anggaran yang tersedia sangat terbatas ” (wawancara, 29 desember 2015)

Sehubungan dengan data pokok pegawai ini, peneliti menanyakan tentang kelengkapan data yang telah tersedia pada SIMPEG, hal ini dijawab oleh operator SIMPEG sebagai berikut :

“untuk data pokok pegawai, masih banyak yang kurang update, diterutama data lokasi kerja hal ini dikarenakan sewaktu terjadi perpindahan pegawai, tidak ada koordinasi dari bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, hal itu sering terjadi sehingga banyak data yang kurang update ” (wawancara 28 Desember 2015)

Berdasarkan informasi ini, peneliti menanyakan hal tersebut pada kasubid Pemindahan dan penetapan pensiun dan dijelaskan sebagai berikut :

“memang seharusnya setiap ada pemindahan pegawai harus ada update data pada SIMPEG, tetapi ini sangat jarang dilakukan karena kesibukan kami sehingga sering lupa untuk memberitahukan adanya pemindahan pegawai pada BKD, dan pengelola SIMPEG juga seharusnya aktif, tidak hanya menunggu, karena kami juga sangat sibuk” (wawancara 28 Desember 2015)

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa adanya data yang kurang update dikarenakan lemahnya koordinasi dari bidang yang ada di BKD itu sendiri dan ketidakaktifan petugas pengelola SIMPEG.

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan pada petugas operator SIMPEG mengapa setiap ada perubahan data pegawai tidak mengadakan koordinasi dengan masing-masing bidang dan petugas itu sendiri sebenarnya ada pada bidang tersebut, dan peneliti mendapat jawaban bahwa :

*“ memang benar kami bertugas pada bidang dan ditugaskan sebagai operator SIMPEG, tapi terus terang saja kami sangat banyak pekerjaan yang mendesak , sehingga tidak sempat untuk melakukan update data, hal terjadi gerus menerus, sehingga perubahan data menjadi tidak terkontrol, hal inilah yang menyulitkan kami untuk melakukan update data ”
(wawancara 28 Desember 2015)*

Dari pernyataan di atas sangat jelas tidak updatenya data kepegawaian dikarenakan kesibukan petugas pada tugas lain, sehingga perubahan data tidak dapat terkontrol.

Dari data dan informasi yang didapatkan oleh peneliti, didapati menu data pokok pegawai yang tersedia pada aplikasi SIMPEG belum sesuai dengan Kepmendagri No. 17 Tahun 2000 dan data pokok kepegawaian yang tersedia pada SIMPEG banyak yang kurang update yang disebabkan adanya kelemahan koordinasi antar bidang, kesibukan petugas pada tugas lain dan tidak terkontrolnya perubahan data. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keluaran SIMPEG berupa data pokok kepegawaian yang ada pada BKD Kota Lubuklinggau belum baik.

4.4.3.2 Data Riwayat Pegawai

Data riwayat pegawai adalah data yang berisi tentang riwayat kepegawaian sejak diangkat hingga saat terakhir pegawai tersebut bekerja sebagai PNS. Seperti data pokok pegawai, dalam penelitian ini data riwayat pegawai dijadikan salah satu indikator dari keluaran (output) karena data riwayat pegawai

merupakan produk yang dihasilkan oleh dalam penyelenggaraan SIMPEG. Dijadikannya data riwayat pegawai sebagai indikator keluaran ini dimaksudkan semakin lengkap data riwayat kepegawaian yang dihasilkan oleh SIMPEG, maka akan semakin baik keluaran yang dihasilkan SIMPEG dan akan semakin baik kinerja BKD dalam pengelolaan SIMPEG tersebut.

Data pokok pegawai menurut Kepmendagri No. 17 tahun 2000 bahwa data riwayat pegawai terdiri dari 11 macam yaitu :

1. Riwayat kepangkatan
2. Riwayat jabatan,
3. Riwayat pendidikan umum,
4. Riwayat pendidikan dan latihan jabatan
5. Riwayat keluarga,
6. Riwayat keanggotaan organisasi
7. Riwayat tanda jasa/penghargaan
8. Riwayat penugasan luar negeri
9. Riwayat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan,
10. Riwayat kemampuan bahasa dan
11. Riwayat cuti

Pada penelitian tentang data riwayat pegawai yang ada pada SIMPEG, peneliti mengobservasi sekaligus membandingkan data SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau dengan data riwayat pegawai pada Kepmendagri No. 17 tahun 2000. Perbandingan antara data SIMPEG dan data pada Kepmendagri tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14
Data Riwayat Pegawai

No.	Data Riwayat Pegawai		Keterangan
	Kepmendagri No. 17 Tahun 2000	SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau	
1.	Riwayat kepangkatan	Riwayat kepangkatan	Sama
2.	Riwayat jabatan	Riwayat jabatan	Sama
3.	Riwayat pendidikan umum	Riwayat pendidikan umum	Sama
4.	Riwayat pendidikan dan latihan jabatan	Riwayat pendidikan dan latihan jabatan	Sama
5.	Riwayat keluarga	Riwayat keluarga	Sama
6.	Riwayat keanggotaan organisasi	-	Tidak Sama
7.	Riwayat tanda jasa/penghargaan	Riwayat tanda jasa/penghargaan	Sama
8.	Riwayat penugasan luar negeri	-	Tidak Sama
9.	Riwayat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan,	Riwayat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan	Sama
10.	Riwayat kemampuan bahasa dan	-	Tidak Sama
11.	Riwayat cuti	-	Tidak Sama

Sumber : diolah dari data SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau 2015

Dari tabel 4.14 di atas, dapat diketahui tentang keadaan data riwayat pegawai pada SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau dimana terdapat data riwayat pegawai yang belum tersedia pada SIMPEG yaitu data riwayat keanggotaan organisasi, data riwayat penugasan keluar negeri, dan data riwayat kemampuan bahasa. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa laporan SIMPEG tentang data riwayat kepegawaian belum lengkap.

Ketidaklengkapan data riwayat pegawai yang tersedia pada SIMPEG ini juga didapatkan dari informasi dari hasil wawancara kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“Sama halnya dengan data pokok pegawai, beberapa data riwayat pegawai belum tersedia pada SIMPEG, hal ini dikarenakan pada saat pembuatan aplikasi data tersebut memang belum diminta untuk disediakan pada aplikasi ” (wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

Selanjutnya peneliti menanyakan perihal belum dimintanya beberapa data riwayat tersebut saat pembuatan aplikasi, dan dijelaskan oleh kapid dokumentasi informasi bahwa :

“belum dimintanya data tersebut karena menurut kami data tersebut tidak begitu penting dan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran, karena semakin banyak menu akan semakin mahal” (wawancara, tanggal 29 Okt. 2015)

Dianggap tidak pentingnya beberapa data riwayat menurut kapid dokumentasi dan informasi dikarenakan data keanggotaan organisasi, penugasan keluar negeri, kemampuan bahasa dan data cuti saat itu termasuk data yang belum begitu mendesak untuk diketahui berbeda dengan data riwayat pendidikan, riwayat mutasi dan sebagainya, dan kedepan juga aplikasi tersebut akan terus dikembangkan.

“keberadaan beberapa data tersebut saat itu belum begitu mendesak untuk diketahui, dan juga aplikasi ini akan terus dikembangkan guna melengkapi menu data yang belum tersedia tersebut”(wawancara, 29 Desember 2015)

Dari data dan informasi yang didapatkan oleh peneliti, terdapat 4 macam data riwayat pegawai sebagaimana pada Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000 belum tersedia pada SIMPEG. Ketidaksiadaannya beberapa data tersebut tentunya mempengaruhi keluaran dari SIMPEG, dimana ada beberapa data yang tidak diketahui, sehingga data riwayat pegawai yang dihasilkan menjadi tidak lengkap.

Selanjutnya peneliti menanyakan perihal kelengkapan data riwayat pegawai yang telah tersedia pada SIMPEG pada kasubid data dan informasi yang dijelaskan sebagai berikut :

“data riwayat kepegawaian yang ada pada SIMPEG masih banyak yang kurang akurat, hal ini dikarenakan beberapa data riwayat kepegawaian tidak sempat di update oleh operator, dan ada juga data yang tidak disampaikan oleh SKPD “ (wawancara, 28 Desember 2015)

berdasarkan informasi di atas, peneliti menanyakan pada operator SIMPEG terkait masalah tidak diupdatenya data yang telah disampaikan oleh SKPD :

“memang ada data yang belum sempat kami update hal itu dikarenakan kami disibukkan dengan pekerjaan lain, dan juga terkadang baru di update ternyata data tersebut telah berubah kembali, hal ini tidak kami ketahui, sehingga menjadi tidak update lagi” (wawancara 28 Desember 2015)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan kasubid pelaporan dan dokumentasi yang menyatakan :

“memang data riwayat kepegawaian banyak yang kurang update, sehingga sangat sulit mendapatkan data yang pasti, hal ini telah kami upayakan dengan melakukan pengumpulan data, tetapi sepertinya operator SIMPEG belum sempat mengentri data tersebut, sehingga sampai saat ini belum selesai di entri, ditambah lagi sekarang banyak pekerjaan lain yang mendesak seperti PUPNS ini, sehingga update data menjadi sangat sulit” (wawancara 28 Desember 2015)

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa adanya data riwayat kepegawaian yang tidak update lebih disebabkan adanya kesibukan operator sehingga tidak sempat melakukan update data.

Karena adanya riwayat pegawai yang belum tersedia pada SIMPEG dan data yang telah tersediapun kurang update, maka dapat disimpulkan bahwa keluaran dihasilkan dari pengelolaan SIMPEG berupa data riwayat pegawai yang belum baik.

4.4.3.3 Data Mutasi Pegawai

Data Mutasi pegawai adalah data yang menampilkan perubahan/mutasi yang dialami oleh seorang pegawai sejak dia diangkat saat terakhir pegawai tersebut bekerja sebagai PNS. Data mutasi pegawai dijadikan salah satu indikator keluaran (output) guna mengukur kinerja penyelenggaraan SIMPEG oleh BKD di Kota Lubuklinggau. Semakin lengkap data mutasi pegawai yang ditampilkan oleh

SIMPEG, semakin baik keluaran yang dihasilkan SIMPEG dan akan semakin baik kinerja BKD dalam pengelolaan SIMPEG tersebut. Menurut Kepmendagri No. 17

Tahun 2000 data mutasi pegawai terdiri dari :

1. Mutasi pengangkatan PNS
2. Mutasi pangkat
3. Mutasi kenaikan gaji berkala
4. Mutasi Pendidikan
5. Mutasi daftar penilaian prestasi pegawai
6. Mutasi kemampuan bahasa
7. Mutasi hukuman disiplin pegawai
8. Mutasi Jabatan
9. Mutasi tanda jasa/penghargaan
10. Mutasi cuti,
11. Mutasi Pindah
12. Mutasi pemberhentian/ pemberhentian sementara, dan
13. Mutasi pensiun

Seperti pada data pokok dan riwayat pegawai, untuk mengetahui keadaan data mutasi pegawai pada SIMPEG, peneliti juga membandingkan data mutasi pegawai yang ada pada Kepmendagri No. 17 tahun 2000 dengan data mutasi pegawai yang ada pada SIMPEG dan didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Data Mutasi Pegawai

No.	Data Riwayat Pegawai		Keterangan
	Kepmendagri No. 17 Tahun 2000	SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau	
1.	Mutasi pengangkatan PNS	-	Tidak Sama
2.	Mutasi pangkat	-	Tidak Sama
3.	Mutasi kenaikan gaji berkala	-	Tidak Sama
4.	Mutasi Pendidikan	-	Tidak Sama
5.	Mutasi daftar penilaian prestasi pegawai	-	Tidak Sama
6.	Mutasi kemampuan bahasa	-	Tidak Sama
7.	Mutasi hukuman disiplin pegawai	-	Tidak Sama
8.	Mutasi Jabatan	Mutasi Jabatan	Sama
9.	Mutasi tanda jasa/penghargaan	-	Tidak Sama
10.	Mutasi cuti	-	Tidak Sama
11.	Mutasi Pindah	Mutasi Pindah	Sama
12.	Mutasi pemberhentian/ sementara	-	Tidak Sama
13.	Mutasi pensiun	-	Tidak Sama

Sumber : diolah dari data SIMPEG BKD Kota Lubuklinggau 2015

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui hanya ada 2 macam data mutasi kepegawaian yang tersedia pada SIMPEG, yaitu data muatasi pindah tempat bekerja dan data muatsi jabatan, sedangkan menurut Kepmendagri Nomor 17 tahun 2000 data mutasi pegawai terdiri dari 13 macam data, Dengan demikian, maka data mutasi pegawai yang ada pada SIMPEG belum lengkap.

Keberadaan data mutasi pegawai pada SIMPEG disampaikan oleh Kabid Dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“ adanya beberapa data mutasi pegawai yang belum tersedia pada aplikasi disebabkan adanya keterbatasan anggaran waktu pembuatan aplikasi, mengingat data mutasi ini juga dapat diketahui dari data riwayat, misalnya data mutasi jabatan dapat diketahui dari data riwayat jabatan, tetapi data tersebut juga akan kita lengkapi, karena kita berupaya untuk menyempurnakan aplikasi SIMPEG kita ini hingga menjadi lengkap” (wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

Kurangnya data mutasi yang tersedia pada SIMPEG juga disampaikan oleh operator SIMPEG sebagai berikut :

“kurangnya data mutasi pegawai pada SIMPEG karena belum tersedianya menu entri data tersebut pada SIMPEG, jadi walaupun data tersebut ada pada kita belum dapat dientri pada SIMPEG, karena belum tersedia memunya.” (wawancara tanggal 13 Desember 2015)

Terhadap dua data mutasi kepegawaian yang telah tersedia pada SIMPEG yaitu data mutasi jabatan dan data mutasi tempat kerja, peneliti menanyakan kelengkapan data tersebut kasubid data dan informasi :

“data mutasi jabatan dan mutasi tempat kerja telah terisi dengan baik, tetapi masih ada yang tidak update, hal ini dikarenakan tidak disampaikannya data mutasi pegawai dari bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, sehingga operator tidak melakukan update data” (wawancara 28 Desember 2015)

Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan kasubid Pemindahan dan penetapan pensiun dan dijelaskan sebagai berikut :

“memang seharusnya setiap ada pemindahan pegawai harus ada update data pada SIMPEG, tetapi ini sangat jarang dilakukan karena kesibukan kami sehingga sering lupa untuk memberitahukan adanya pemindahan pegawai pada BKD, dan pengelola SIMPEG juga seharusnya aktif, tidak hanya menunggu, karena kami juga sangat sibuk” (wawancara 28 Desember 2015)

Informasi di atas menjelaskan bahwa tidak lengkapnya data mutasi pegawai yang telah tersedia pada SIMPEG lebih dikarenakan lemahnya koordinasi antar pegawai/pejabat serta pihak terkait mutasi dengan pihak pengelola SIMPEG di BKD itu sendiri, karena seharusnya setiap perubahan/mutasi data pegawai seharusnya diketahui oleh pejabat yang membidangi, tetapi itu tidak dilakukan, dan dari pengelola SIMPEG juga kurang aktif untuk melakukan koordinasi, sehingga data data yang mengalami perubahan menjadi sangat banyak untuk diupdate, karena hal tersebut terus terjadi.

Dengan membandingkan data mutasi pegawai yang ada pada Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000 dengan data yang tersedia pada SIMPEG, diketahui bahwa data yang tersedia pada SIMPEG tidak sesuai dengan data mutasi pegawai pada Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000, dan data mutasi pegawai yang tersedia pada SIMPEG tidak update sehingga dapat disimpulkan bahwa keluaran SIMPEG berupa data mutasi pegawai belum baik.

Berdasarkan hasil pembahasan pada beberapa indikator terhadap dimensi keluaran di atas, diketahui bahwa produk yang dihasilkan dalam penyelenggaraan SIMPEG berupa data pokok kepegawaian, data riwayat pegawai dan data mutasi pegawai belum baik. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau belum menghasilkan keluaran yang baik.

4.4.4 Hasil (*Outcome*)

Menurut Mahsun (2014:32) bahwa hasil (*outcome*) merupakan hasil nyata yang didapatkan setelah adanya keluaran (*output*). Terkait dengan penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau oleh BKD, maka keluaran (*output*) yang dihasilkan adalah adanya dokumen kepegawaian berupa data pokok Kepegawaian, data riwayat kepegawaian dan data mutasi kepegawaian. Jika ketiga data kepegawaian tersebut dapat dihasilkan dengan baik, maka hasil nyata yang didapatkan adalah :

1. Kualitas data kepegawaian
2. Kualitas Pelayanan kepegawaian

4.4.4.1 Kualitas Data Kepegawaian

Salah satu hasil nyata yang diharapkan setelah adanya keluaran SIMPEG adalah data kepegawaian yang berkualitas. Kualitas data kepegawaian menjadi indikator dimensi hasil (*outcome*) dimaksudkan bahwa semakin tinggi kualitas data kepegawaian semakin baik hasil yang didapatkan dalam penyelenggaraan SIMPEG. Hal ini akan meningkatkan kinerja BKD Kota Lubuklinggau dalam penyelenggaraan SIMPEG. Dari sumber internet dengan alamat <https://supono.wordpress.com/2013/01/23/kualitas-data>, Mark Mosley (2008), dalam bukunya "*Dictionary of Data Management*", menyatakan bahwa kualitas data adalah level data yang menyatakan data tersebut akurat (*accurate*), lengkap (*complete*), *timely* (*update*), konsisten (*consistent*) sesuai dengan semua kebutuhan peraturan bisnis dan relevan.

Menurut KBBI online pada web <http://kbbi.web.id>, akurat adalah teliti; saksama; cermat; tepat benar. Konsisten diartikan tetap (tidak berubah-ubah);

taat azas; ajek; selaras; sesuai. Lengkap diartikan tidak ada kurangnya; genap. Sedia segala-galanya; sempurna dengan alat senjata dan sebagainya. Berikut pasangannya (paduannya dan sebagainya). Update/mutakhir diartikan terakhir; terbaru; modern. Dari pengertian akurat dan mutakhir tersebut maka yang dimaksud dengan data yang akurat, mutakhir, lengkap dan konsisten adalah data yang tepat, benar sesuai dengan keadaan yang terkini, data tersebut tidak kurang dari seharusnya serta tidak berubah-ubah. Sehubungan dengan ketepatan dan kebenaran data kepegawaian pada SIMPEG di Kota Lubuklinggau, maka peneliti melakukan observasi terhadap data pegawai yang ada pada masing-masing bidang serta pada aplikasi SAPK (sistem administrasi pelayanan kepegawaian) milik BKN. dari hasil observasi tersebut didapati data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Keakuratan Data pada SIMPEG di BKD kota Lubuklinggau tahun 2014

No	Jenis Data	Data SIMPEG	Data Sebenarnya	Keterangan
1.	Data Mutasi antar Daerah	139	151	tidak tepat/benar
2.	Data Pensiun	Tidak ada	72	tidak tepat/benar
3.	Data Penghargaan	Tidak ada	28	tidak tepat/benar
4.	Data Hukuman Disiplin	243	251	tidak tepat/benar
5.	Data Kenaikan Berkala	Tidak ada	864	tidak tepat/benar
6.	Data PNS yang Mengambil Cuti	Tidak ada	173	tidak tepat/benar

Sumber : diolah dari data sekunder tahun 2015

Terhadap adanya data yang tidak tepat dari tabel di atas, peneliti menanyakan apa yang menjadi penyebab terjadinya kesalahan data SIMPEG tersebut pada kbid dokumentasi dan informasi yang dijelaskan sebagai berikut :

“memang terdapat data SIMPEG yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, hal ini karena data yang sebenarnya ada pada bidang yang terlibat langsung dengan perubahan data, tetapi perubahan tersebut tidak dikoordinasikan pada pengelola SIMPEG, dan kita telah beberapa kali meminta agar perubahan data disampaikan pada pengelola SIMPEG, tetapi tidak dilakukan” (wawancara, 28 Desember 2015)

Selanjutnya peneliti menanyakan kepada masing masing bidang. Kasubid pemindahan dan penetapan pensiun menyampaikan sebagai berikut :

“memang ada dari bidang dokumentasi dan informasi meminta data mutasi dan pensiun pegawai, data pensiun telah kami sampaikan tetapi data mutasi belum sempat kami sampaikan, hal ini dikarenakan kesibukan kami, seiring waktu kami jadi lupa, dan perubahan data terus saja berlangsung, sehingga kami sekjarang bingung harus menyampaikan data dari mana”(wawancara, 28 desember 2015)

Kasubid pengembangan pegawai juga menyampaikan bahwa :

“Benar dulu ada bidang dokumentasi dan informasi meminta kami untuk menyampaikan data penerimaan penghargaan PNS, data PNS yang mendapatkan hukuman disiplin, tetapi kami lupa menyampaiannya, dan mereka juga tidak mengingatkan, jadi belum dimapaikan, tetapi data tersebut ada pada kami “(wawancara 28 Desember 2015)

Sedangkan kasubid penetapan gaji dan kesejahteraan pegawai menyampaikan sebagai berikut :

”untuk data kepangkatan dan cuti telah kami sampaikan, itu sudah lama sekali, kami selalu siap jika diminta, tetapi jika tidak diminta kami tidak tahu, apakah dibutuhkan atau tidak”(wawancara 28 Desember 2015)

Dari ketiga pernyataan di atas, diketahui bahwa adanya ketidaktepatan data pada SIMPEG dikarenakan adanya kelalaian pegawai untuk menyampaikan data dari masing-masing bidang pada pengelola SIMPEG, dan data yang telah disampaikan juga belum dilakukan pengentrian data oleh operator SIMPEG. Kelalaian dalam penyampaian data dan pengentrian data tersebut menyebabkan terdapat beberapa jenis data yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya atau dengan kata lain data tersebut tidak tepat/benar serta tidak sesuai dengan keadaan terkini. Keadaan data yang demikian menunjukkan bahwa data kepegawaian pada SIMPEG tidak akurat dan tidak update.

Disamping adanya kelalaian pegawai di atas, sebagaimana disampaikan pada pembahasan keluaran, bahwa masih ada beberapa jenis data yang belum

tersedia pada SIMPEG yang dibuat oleh BKD, dan data yang tersediapun tidak lengkap dikarenakan lemahnya koordinasi antara bidang terkait dengan pengelola SIMPEG dan belum dientri data oleh pengelola SIMPEG, menyebabkan ketersediaan data kepegawaian yang ada pada SIMPEG kurang dari yang seharusnya atau tidak lengkap. Keberadaan data yang tidak lengkap ini juga dapat dilihat dari hasil cetak profil, dimana terdapat banyak data yang kosong, yang menunjukkan data tersebut belum lengkap, hasil cetak profil pada SIMEG tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.9
Data Profil Pegawai

Cetak

Pemerintah Kota Lubuklinggau
BKD - Badan Kepegawaian Daerah
 Jl. Garuda No. 10 Kelurahan Kiri Ara Lubuklinggau Barat I
 Telp. 0733-325836 Fax. 0733-325836
 Email: bkd.lubuklinggau@gmail.com

DATA PRIBADI	
NAMA	APRI HANDOKO
NP LAMA / BARU	197804102014071001 /
PANGKAT & GOL. RUANG / TMT	I.A., Pengatur Muda / 01 Juli 2014
JABATAN TERAKHIR	
JABATAN STRUKTURAL / TMT	
JABATAN FUNGSIONAL / TMT	
TMT CPNS / PNS	01 Juli 2014 /
TEMPAT, TANGGAL LAHIR	Lubuklinggau, 10 April 1978
JENIS KELAMIN	
AGAMA	Islam
STATUS PERKAWINAN	Menikah
UNIT KERJA	Badan Kepegawaian Daerah
ALAMAT	Jl. Korpri Makmur No. 164 Rt. 2 Kel. Bandung Kiri Kec. Lubuklinggau Barat I
No. Telp.FP	31612 Kota Lubuklinggau

RIWAYAT GOLONGAN		
NO	GOLONGAN / PANGKAT	TMT
* 1	I.A. Pengatur Muda	01 Juli 2014

RIWAYAT JABATAN		
NO	RIWAYAT JABATAN	TMT

RIWAYAT DIKLAT PIMPINAN		
NO	NAMA DIKLAT	TAHUN

RIWAYAT PENDIDIKAN		
NO	NAMA PENDIDIKAN	TAHUN

RIWAYAT KETERANGAN KELUARGA		
KETERANGAN	NO	NAMA

RIWAYAT KURSUS		
NO	NAMA KURSUS	TAHUN

RIWAYAT TANDA JASA / PENGHARGAAN		
NO	JENIS PENGHARGAAN	TAHUN

RIWAYAT SKP (SABARAN KINERJA PEGAWAI)			
NO	TAHUN	NILAI RATA-RATA	KETERANGAN

RIWAYAT ANGGKA KREDIT				
NO	TANGGAL SK	AK UTAMA	AK PENUNJANG	AK TOTAL
1	01 Januari 1935	1	2	3
2	01 Agustus 1956	3	4	7

RIWAYAT HUKUMAN DISIPLIN			
NO	JENIS HUKUMAN	TANGGAL HUKUMAN	TANGGAL AKHIR

Sumber : SIMPEG Kota Lubuklinggau

Selanjutnya Pada BKD Kota Lubuklinggau, terdapat ketidakselarasan data antara data SIMPEG dan data yang ada pada masing-masing bidang. Ketidakselarasan data tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Ketidakselarasan data di BKD Kota Lubuklinggau

No	Jenis Data	Data SIMPEG	Data pada Bidang
1.	Data Jumlah CPNS dan PNS	5.171	4.648
2.	Data Pejabat Struktural	968	945
3.	Data Hukuman Disiplin	-	251

Sumber : BKD Kota Lubuklinggau(diolah)

Berdasarkan tabel di atas, peneliti kembali menanyakan pada kabid dokumentasi dan informasi terkait adanya ketidak selarasan antara data di atas. Hal ini dijelaskan oleh kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“Sebagaimana kami sampaikan tadi bahwa adanya ketidakselarasan data SIMPEG dan data pada masing-masing bidang lebih dikarenakan adanya data yang belum disampaikan oleh masing-masing bidang pada pengelola SIMPEG, dan kami akui karena kesibukannya ada data yang telah disampaikan tetapi belum dapat di entri/input pengelola SIMPEG” (wawancara 28 Desember 2015)

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa adanya ketidakselarasan data tersebut dikarenakan tidak disampainya data yang update pada pengelola SIMPEG, sedangkan yang lebih mengetahui tentang perubahan data tersebut adalah masing-masing bidang yang memiliki tugas dan fungsi terkait dengan perubahan data tersebut.

Ketidak selarasan data tersebut juga dikarenakan adanya kesibukan operator SIMPEG sebagaimana disampaikan operator sebagai berikut :

“memang kami sadari masih banyak data yang belum kami update, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan lain selain pengelolaan SIMPEG ini, ini menyebabkan banyak data SIMPEG jadi tidak update/akurat” (wawancara 28 Desember 2015)

Selain adanya kelemahan dalam koordinasi antara masing-masing bidang di BKD Kota Lubuklinggau dan kelalaian operator SIMPEG, ketidak selarasan data juga disebabkan oleh adanya penyampaian data yang tidak lengkap oleh SKPD saat pengumpulan data, hal ini sesuai dengan pernyataan kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

“Terdapat perbedaan data yang ada di BKD ini, dimana masing-masing bidang memiliki data tersendiri, data tersebut tidak sama dengan data SIMPEG, karena sewaktu penyampaian data oleh SKPD data tersebut tidak lengkap, dan dari bidang tidak dilakukan koordinasi” (wawancara tanggal Okt 2015).

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh kasubbid data dan informasi sebagai berikut :

“data SIMPEG ini memang sebagian ada yang belum akurat, hal ini dikarenakan adanya data yang disampaikan SKPD tidak lengkap, sehingga data yang ada pada SIMPEG tidak update” (wawancara, tanggal Okt 2015)

Beberapa data yang belum disampaikan oleh SKPD menurut kasubid data dan informasi dikarenakan kesalahan dalam proses pengumpulan data, hal ini dikarenakan sewaktu pengumpulan data tidak disertai blanko sebagaimana di atur dalam Kepmendagri No. 17 tahun 2000. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala TU puskesmas Citra Medika sebagai berikut :

“kami menyampaikan data sebagaimana biasanya yaitu berupa daftar urut kepangkatan (DUK), karena tidak ada petunjuk dari BKD tentang pengisian blanko “ (wawancara 28 Desember 2015)

Adanya keadaan data yang tidak selaras ini menyebabkan data pegawai yang diterima dari BKD menjadi beragam, tidak tetap atau berubah-ubah artinya terdapat 2 data yang berbeda dari jenis data yang sama, yaitu data SIMPEG dan data pada masing-masing bidang. Keadaan data seperti ini menunjukkan data tersebut tidak konsisten.

Dari uraian dan data yang didapatkan di atas, maka keadaan data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.18
Keadaan Data Kepegawaian pada BKD Pemerintah Kota Lubuklinggau

No.	Uraian	Keterangan
1.	Akurasi Data	Data tidak akurat
2.	Kelengkapan Data	Data tidak lengkap
3.	Masa data	Data tidak update/tidak mutakhir
4.	Konsistensi Data	Data tidak konsisten

Sumber : diolah dari data primer 2015

Berdasarkan data tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa data kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau tidak akurat, tidak lengkap, tidak update/mutakhir, dan tidak konsisten.

Dari data dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa adanya data yang tidak akurat, tidak lengkap dan tidak selaras. Keadaan data tersebut dikarenakan kelemahan dalam koordinasi antara masing-masing bidang di BKD Kota Lubuklinggau, kelalaian operator SIMPEG dan belum disampainya data oleh SKPD saat pengumpulan data dikarenakan kesalahan prosedur pengumpulan data. Menurut teori yang disampaikan oleh Mark Mosley bahwa kualitas data adalah level data yang menyatakan data tersebut akurat, lengkap, *update* dan konsisten. Melihat keadaan data kepegawaian yang ada pada BKD Kota Lubuklinggau dimana data kepegawaian tersebut tidak lengkap, tidak akurat, tidak konsisten dan tidak update/mutakhir, maka peneliti menyimpulkan bahwa kualitas data kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau masih rendah.

4.4.4.2 Kualitas Pelayanan Pegawai

Sebagai lembaga daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, BKD kota Lubuklinggau berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pegawai. salah satu upaya peningkatan pelayanan kepegawaian ini adalah penyelenggaraan SIMPEG, sehingga kualitas pelayanan pegawai menjadi tolok ukur dalam mengukur kinerja BKD penyelenggaraan SIMPEG, semakin baik kualitas pelayanan maka semakin baik kinerja BKD dalam penyelenggaraab SIMPEG ini.

Di BKD Kota Lubuklinggau terdapat beberapa pelayanan kepegawaian yang menyangkut data kepegawaian. Pelayanan kepegawaian yang ada di BKD terdiri dari :

1. Pelayanan kenaikan pangkat,
2. Pelayanan pensiun,
3. Pelayanan kenaikan gaji berkala,
4. Pemberisan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi,
5. Pelayanan pembuatan Karis/Karsu, Karpeg dan Taspen
6. Pelayanan SIMPEG

Terhadap pelayanan yang ada di BKD Kota Lubuklinggau, peneliti menanyakan tanggapan seorang pegawai yang melakukan urusan naik pangkat di BKD, dan dijelaskan sebagai berikut :

“Menurut kami pelayanan di BKD belum begitu baik, hal ini dapat dilihat dari adanya keharusan melengkapi berkas data seperti SK PNS, SK jabatan dan lain-lain, padahal SK tersebut telah dikumpulkan dan diarsipkan di BKD, seharusnya tidak perlu lagi, dan untuk kenaikan pangkat ini seharus setiap pegawai diingatkan, karena sering terjadi terlambat mengajukan berkas sehingga naik pangkat di tunda” (wawancara dengan staf dinas Tanaman Pangan Kehutan dan perkebunan, 28 Desember 2015)

Selanjutnya peneliti juga menanyakan perihal pelayanan ini kepada informan lain yang sedang mengurus untuk kenaikan gaji berkala. Informan tersebut menyatakan bahwa :

“Pelayanan dalam kenaikan gaji berkala yang dilakukan oleh BKD masih harus ditingkatkan, misalnya adanya kenaikan berkala otomatis, sekarang kalau kami tidak mengajukan akan mengalami keterlambatan, dan untuk mengajukan harus dilengkapi dengan berbagai berkas, ini membuat banyak pegawai yang malas mengajukan berkala” (wawancara dengan kasubag umum bappeda Kota Lubuklinggau tanggal 29 Desember 2015)

Kedua pernyataan diatas menunjukkan adanya keluhan pegawai terhadap pelayanan yang dilakukan oleh BKD karena adanya keharusan melengkapi berkas dalam berurusan di BKD, sedangkan menurut mereka berkas tersebut harusnya sudah ada pada SIMPEG di BKD kota Lubuklinggau, jadi tidak perlu dilengkapi lagi, kecuali seperti pengantar dan rekomendasi atasan yang bersifat isedential.

Terhadap kenyataan yang ada di atas, peneliti menanyakan perihal pelayanan kenaikan pangkat dan gaji berkala pada bidang kepegawaian dan kesejahteraan pegawai, mengenai persyaratan yang harus dilengkapi dalam pengurusan kenaikan pangkat dan berkala. Menurut kabid kepegawaian bahwa syarat-syarat untuk pengajuan naik pangkat dan berkala sebagai berikut :

A. Syarat naik pangkat :

1. surat pengantar dan rekomendasi kepala SKPD,
2. fotocopy SK CPNS, SK PNS, SK Pangkat terakhir, SKP 2 tahun terakhir,
3. Asli surat keterangan tidak sedang menjalani hukuman disiplin,
4. fotocopy SK mutasi (bagi PNS yang mutasi antar daerah),
5. fotocopy ijazah terakhir.

Untuk kenaikan pangkat pilihan struktural ditambah dengan

6. fotocopy seluruh SK jabatan,
7. daftar riwayat pekerjaan dan
8. daftar riwayat hidup

B. Sedangkan syarat pengajuan kenaikan gaji berkala adalah sebagai berikut :

1. surat pengantar dan rekomendasi kepala SKPD,
2. fotocopy SK CPNS,
3. fotocopy SK PNS,
4. fotocopy SK pangkat terakhir,
5. fotocopi SKP terakhir

Sehubungan dengan persyaratan tersebut di atas, peneliti menanyakan perihal keluhan yang disampaikan oleh pegawai terhadap pelayanan kenaikan pangkat dan gaji berkala, dan dijelaskan oleh kabid kepangkatan dan penggajian sebagai berikut :

"untuk mengajukan kenaikan pangkat dan berkala, memang kami minta untuk dilengkapi persyaratan yang harus dilengkapi, karena data pegawai di BKD Lubuklinggau masih kurang, kekurangan tersebut dikeranakan SIMPEG yang ada saat ini belum berjalan dengan baik, jika SIMPEG tersebut telah berjalan dengan baik, maka berkas tersebut dapat diambil dari SIMPEG sehingga tidak perlu dilengkapi lagi" (wawancara tanggal 29 desember 2015)

Dari informasi yang didapatkan peneliti melalui wawancara tentang kualitas pelayanan kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

Tabel 4.19
Kualitas Pelayanan Kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Uraian	Keterangan
1	Pelayan kepegawaian yang dilakukan oleh BKD Kota Lubuklinggau	1. Pelayanan kenaikan pangkat, 2. Pelayanan pensiun, 3. Pelayanan kenaikan gaji berkala, 4. Pemberisan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, 5. Pelayanan pembuatan Karis/Karsu, Karpeg dan Taspen 6. Pelayanan SIMPEG
2.	Tanggapan Pegawai terhadap pelayanan yang dilakukan di BKD	Merasa tidak puas terhadap pelayanan BKD karena setiap melakukan urusan administrasi kepegawaian selalu dimintai berkas yang sebenarnya telah ada pada saat pengumpulan berkas, seharusnya berkas yang sudah ada tidak perlu dilengkapi lagi.

Sumber : diolah dari data Primer 2015

Menurut Tjiptono (2008:85), dikutip dari jurnal Pengaruh kualitas pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pengguna jasa lapangan futsal (Studi Kasus pada IFI futsal Bandung) Reza. D. (2014) kualitas pelayanan didefinisikan sebagai tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Berdasarkan definisi tersebut, maka kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen, dengan demikian kualitas pelayanan berdasarkan persepsi pelanggan/ penerima layanan, bukanlah dilihat dari sudut pandang pihak yang memberikan layanan, karena itu yang merasakan pelayananlah yang seharusnya dapat memberikan penilaian terhadap kualitas pelayanan yang diterimanya.

Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti, diketahui adanya kekecewaan pegawai terhadap pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh

BKD kota Lubuklinggau, yaitu terlalu banyaknya berkas yang harus dilengkapi dalam pengurusan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala yang dikarenakan belum berjalannya SIMPEG di BKD kota Lubuklinggau sebagaimana mestinya, dengan demikian maka peneliti menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh BKD belum optimal.

Dari analisis terhadap kualitas data kepegawaian dan pelayanan kepegawaian yang merupakan indikator dari dimensi hasil (*outcome*), diketahui bahwa :

1. Kualitas data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau masih rendah.
2. Pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan di BKD Kota Lubuklinggau belum memiliki kualitas yang optimal.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan SIMPEG oleh BKD Kota Lubuklinggau belum menunjukkan hasil (*outcome*) yang baik.

4.4.5 Manfaat (*benefit*)

Dimensi manfaat dalam penyelenggaraan SIMPEG dimaksudkan apakah hasil dari penyelenggaraan SIMPEG dimanfaatkan atau tidak oleh pemangku kepentingan. Apabila hasil tersebut digunakan atau dimanfaatkan menunjukkan adanya kinerja yang baik dalam penyelenggaraan SIMPEG karena menghasilkan produk yang dapat dimanfaatkan. Untuk melihat pemanfaatan hasil penyelenggaraan SIMPEG ini, maka dapat dilihat dari beberapa kegiatan yang menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian sebagai yaitu rekrutmen pegawai, distribusi pegawai, pensiun pegawai.

4.4.5.1 Rekrutmen Pegawai

Dalam rangka rekrutmen pegawai baru di Kota Lubuklinggau, hal yang harus dilakukan sebelumnya adalah menganalisis jumlah kebutuhan pegawai yang akan di rekrut. Untuk melakukan analisis tersebut tentunya dibutuhkan data jumlah pegawai yang ada di Kota Lubuklinggau pada saat itu. Data inilah yang dipakai sebagai acuan dalam rekrutmen pegawai.

Sehubungan dengan data yang dipakai dalam melakukan analisis kebutuhan pegawai, peneliti menanyakan pada analis kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau yang terlibat langsung dalam penyusunan analisis kebutuhan pegawai Kota Lubuklinggau. Analis pegawai tersebut mengungkapkan bahwa :

“saya terlibat dalam penyusunan kebutuhan pegawai tahun 2015, dalam penyusunan tersebut kami tidak sepenuhnya memakai data SIMPEG, karena data SIMPEG sering tidak akurat” (wawancara 12 Oktober 2015)

Pernyataan analis kepegawai ini diperkuat oleh kasubid pengangkatan dan pemberhentian pegawai sebagai berikut :

“dalam penyusunan kebutuhan pegawai, data yang digunakan merupakan data yang didapatkan dari penyesuaian data SIMPEG dengan data informasi dari SKPD, hal ini dilakukan mengingat data SIMPEG kita saat ini tidak lengkap, jadi kami harus memastikannya dengan meminta informasi dari SKPD yang bersangkutan” (wawancara, tanggal 12 Okt. 2015)

Dari informasi yang didapatkan peneliti dari wawancara di atas, diketahui bahwa dalam penyusunan kebutuhan pegawai, dibutuhkan dua data yaitu data SIMPEG dan data hasil konfirmasi dengan SKPD yang bersangkutan. Data SIMPEG adalah data yang didapatkan dari aplikasi SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau, sedangkan data hasil konfirmasi dengan SKPD adalah data yang diperoleh BKD Kota Lubuklinggau melalui konfirmasi langsung pada SKPD

terkait. Konfirmasi ini dilakukan karena data yang ada pada SIMPEG untuk saat ini belum akurat, karena belum berjalannya proses peremajaan data dengan baik.

Hasil observasi peneliti di lapangan bahwa terdapat perbedaan data SIMPEG dan data yang menjadi dasar dalam perhitungan kebutuhan pegawai. Perbedaan tersebut pada beberapa data jumlah pegawai antara lain :

Tabel 4.20
Perbedaan Data SIMPEG dan Data yang dipakai dalam
Perhitungan Kebutuhan Pegawai

No .	Uraian	Data Jumlah Pegawai		Ket
		SIMPEG	Dasar perhitungan Kebutuhan Pegawai	
1.	Pranata Laboratorium	18	14	Tidak Sama
2.	Tenaga Guru	1856	1816	Tidak Sama
3.	Penyuluh perikanan	13	10	Tidak Sama
4.	Apoteker	8	6	Tidak Sama

Sumber : Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian BKD Kota Lubuklinggau

Dari data yang ada pada tabel di atas, peneliti menanyakan perihal adanya perbedaan data tersebut pada analisis kepegawaian yang terlibat dalam penyusunan kebutuhan pegawai yang menjelaskan sebagai berikut :

“Dalam penyusunan kebutuhan pegawai, data yang digunakan masih menggunakan data SIMPEG dan data hasil konfirmasi dari SKPD, karena data SIMPEG menurut saya waktu itu belum akurat karena masih dalam proses pengambilan data di SKPD dalam rangka peremajaan data SIMPEG” (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Kasubid pengangkatan dan pemberhentian pegawai menegaskan sebagai berikut :

“Adanya perbedaan data yang dijadikan dasar dalam perhitungan kebutuhan pegawai dengan data SIMPEG, karena menurut saya pada saat penyusunan itu data SIMPEG belum akurat serta masih dalam proses peremajaan data” (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Menurut kamus besar bahasa Indonesia online pada web <http://kbbi.web.id>, bermanfaat diartikan ada manfaatnya; berguna; berfaedah.

Dengan demikian untuk mengukur bermanfaatnya SIMPEG dalam proses

rekrutmen pegawai dilihat bagaimana penggunaan SIMPEG tersebut dalam proses rekrutmen pegawai. Semakin digunakan maka akan semakin bermanfaat SIMPEG tersebut.

Dari hasil beberapa wawancara dengan informan dan data sekunder di atas, maka dapat diketahui bahwa data SIMPEG belum digunakan sepenuhnya dalam proses rekrutmen pegawai di Kota Lubuklinggau, hal ini dikarenakan SIMPEG pada saat itu masih dalam proses peremajaan data, sehingga dapat dipastikan data yang ada pada SIMPEG belum akurat. Maka dari pada itu perlunya mencari data langsung ke SKPD terkait.

4.4.5.2 Pendistribusian Pegawai

Penggunaan data SIMPEG dalam proses pendistribusian pegawai menunjukkan adanya manfaat SIMPEG dalam proses pendistribusian tersebut, oleh karena itu pemanfaatan ini menjadi salah satu indikator dimensi manfaat dalam mengukur kinerja BKD dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau.

Distribusi pegawai dilakukan dalam rangka penataan pegawai hal ini sesuai dengan pengertian penataan pegawai menurut Peraturan kepala BKN Nomor 37 tahun 2011 tentang pedoman penataan pegawai negeri sipil, dimana penataan pegawai diartikan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.

Dalam Prosedur penataan pegawai yang ada pada Peraturan kepala BKN Nomor 37 tahun 2011 distribusi pegawai dilakukan setelah dilakukannya analisis jabatan, perhitungan jumlah kebutuhan pegawai, analisis kesenjangan antara profil PNS dengan syarat jabatan, dan penentuan kategori jumlah pegawai dengan cara membandingkan antara hasil penghitungan kebutuhan pegawai setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada. Pemanfaatan data SIMPEG dalam distribusi diperlukan pada saat melakukan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai, mengetahui profil pegawai dan jumlah pegawai yang ada. Sehubungan dengan ketersediaan data tersebut, peneliti menanyakan pada kabid dokumentasi dan informasi yang menjelaskan sebagai berikut :

“untuk data profil dan jumlah pegawai yang ada pada SIMPEG sudah ada, tetapi terus terang masih banyak yang belum akurat, dan kami saat ini sedang berupaya melakukan peremajaan data guna menyesuaikan dengan data PUPNS yang saat ini sedang di kerjakan” (wawancara, 29 Desember 2015)

Ketidakkuratan data tersebut menurut kabid dokumentasi dan informasi dikarenakan disebabkan sebagai berikut :

“Kurang akuratnya data SIMPEG karena lemahnya koordinasi antar bidang di BKD ini dan kesibukan operator SIMPEG dengan tugas lain sehingga ada data yang belum sempat dientri”(wawancara, 29 Desember 2015)

Berdasarkan pernyataan kabid dokumentasi dan informasi tersebut, peneliti menanyakan perihal pemanfaatan data SIMPEG dalam distribusi pegawai pada kasubid pemindahan dan penetapan pensiun yang sebagai berikut :

“dalam pendistribusian pegawai di Kota Lubuklinggau data SIMPEG tetap kita gunakan utamanya untuk melihat data profil pegawai dan jabatan yang belum terisi, tetapi data SIMPEG ini masih perlu diteliti lagi karena terkadang banyak datanya sudah berubah, tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, makanya dalam proses distribusi pegawai terkadang data SIMPEG tidak digunakan sepenuhnya” (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Informasi ini dipertegas oleh kabid pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian sebagai berikut :

“memang benar dalam kegiatan pendistribusian pegawai kami menggunakan data SIMPEG, tetapi sehubungan data simpeg masih dalam proses peremajaan data maka data tersebut belum akurat sehingga untuk memastikannya kami masih melakukan rekapitulasi manual dan mencari informasi tentang latar belakang pegawai melalui konfirmasi langsung pada SKPD” (wawancara 29 Desember 2015)

Dari pernyataan di atas di ketahui bahwa dalam proses distribusi pegawai data SIMPEG tidak sepenuhnya digunakan karena kurang akurat, sehingga diperlukan pengecekan ulang terhadap data tersebut dengan keadaan sebenarnya.

Sehubungan dengan proses distribusi pegawai di Kota Lubuklinggau, kasubid pemindahan dan penetapan pensiun menjelaskan sebagai berikut :

“untuk pegawai yang berkedudukan sebagai staf distribusi pegawai yang dilakukan berdasarkan permintaan dari SKPD, atau pegawai yang bersangkutan atau perintah dari atasan, berdasarkan hal tersebut BKD membuat telaah staf untuk mendapatkan petunjuk dan arahan dari atasan, selanjutnya dilakukan distribusi pegawai apabila pendapat persetujuan dari atasan. (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

Selanjutnya ditambahkan oleh kasubid pemindahan dan penetapan pensiun bahwa :

“Sedangkan untuk pegawai yang memiliki jabatan distribusi pegawai yang dilakukan melalui pelantikan yang didahului dengan pembahasan oleh Baperjakat, bila telah mendapat persetujuan baru diadakan pelantikan pejabat sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan pada surat keputusan kepala daerah” .(wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

Berdasarkan pernyataan kasubid pemindahan dan penetapan pensiun ini, peneliti menanyakan pemanfaatan data SIMPEG dalam proses pendistribusian staf ataupun pejabat tersebut. terhadap pertanyaan peneliti kasubid pemindahan dan penetapan pensiun menjelaskan :

“ Dalam pembuatan telaahan staf, terkadang kami tidak memakai data dari SIMPEG, karena data dari SIMPEG sering tidak akurat dan memerlukan pengecekan ulang dan butuh waktu lagi, sehingga kami menggunakan data kami sendiri, sedangkan untuk bahan baperjakat, biasanya data SIMPEG dipakai untuk mencari jabatan yang kosong saja, untuk data profil pegawai banyak yang tidak lengkap, jadi tidak digunakan” .(wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

Dari informasi yang didapatkan pada wawancara di atas, maka pemanfaatan SIMPEG dalam proses pendistribusian pegawai di Kota dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.21
Pemanfaatan SIMPEG dalam Pendistribusian Pegawai Kota Lubuklinggau

No.	Uraian	Keterangan
1	Manfaat SIMPEG dalam distribusi pegawai	Mendapatkan data data profil pegawai, jumlah pegawai dan jabatan yang belum terisi
2	Cara pendistribusian Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk jabatan fungsional dengan cara perpindahan antar unit kerja - Untuk distribusi pada jabatan struktural melalui pelantikan pejabat setelah adanya proses pembahasan dan disetujui oleh baperjakat
3.	Pemanfaatan data SIMPEG dalam distribusi pegawai yang berkedudukan sebagai pejabat fungsional	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagai bahan telaahan staf guna mendapatkan persetujuan atasan - Dalam membuat telaahan staf, data SIMPEG tidak digunakan sepenuhnya karena belum akurat
4.	Pemanfaatan data SIMPEG dalam distribusi pegawai yang berkedudukan sebagai pejabat Struktural	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagai bahan rapat baperjakat untuk mengetahui jabatan yang kosong dan profil pegawai - Untuk data profil pegawai data SIMPEG belum digunakan karena kurang lengkap
5.	Penyebab belum akurat dan kurang lengkapnya data SIMPEG	Lemahnya koordinasi antar bidang dan kelalaian pengelola SIMPEG

Sumber : diolah dari data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat data SIMPEG belum digunakan sepenuhnya dalam proses pendistribusian pegawai di Kota

Lubuklinggau. Hal ini dikarenakan data SIMPEG belum akurat dan tidak lengkap karena lemahnya koordinasi antar bidang dan adanya kelalaian pengelola SIMPEG dalam mengupdate data.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia online pada web <http://kbbi.web.id>, bermanfaat diartikan ada manfaatnya; berguna; berfaedah. Dengan demikian untuk mengukur manfaat SIMPEG dalam proses distribusi pegawai dapat dilihat berguna atau tidaknya SIMPEG dalam proses distribusi pegawai tersebut. Semakin berguna maka akan semakin bermanfaat SIMPEG tersebut. Dengan belum digunakan sepenuhnya data SIMPEG dalam proses distribusi pegawai di atas, maka disimpulkan bahwa penyelenggaraan SIMPEG belum bermanfaat sepenuhnya untuk distribusi pegawai di Kota Lubuklinggau.

4.4.5.3 Pensiun Pegawai

Salah satu urusan kepegawaian yang menjadi tolok ukur pemanfaatan data SIMPEG selanjutnya adalah urusan pensiun pegawai. Ketentuan Pensiun seorang pegawai negeri sipil diatur dalam surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30 IV.7-3199 tahun 2014 tentang Batas Usia Pensiun PNS (BUP). Dalam surat Kepala BKN tersebut telah diatur mengenai kapan seorang PNS memasuki usia pensiun. Keberadaan SIMPEG seharusnya menyelesaikan permasalahan yang terjadi terkait pensiun pegawai.

Terkait dengan pemanfaatan SIMPEG dalam urusan pensiun, peneliti menanyakan tentang ketersediaan data pensiun pada SIMPEG dengan kabid dokumentasi dan informasi. Pada kesempatan tersebut kabid dokumentasi dan informasi menjelaskan bahwa :

"data pensiun belum tersedia pada SIMPEG, hal ini dikarenakan waktu pembuatan aplikasi SIMPEG data pensiun sengaja tidak diminta untuk ditampilkan guna mengurangi biaya pembuatan aplikasi mengingat dana yang untuk pembuatan aplikasi tersebut sangat terbatas." (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Pertimbangan belum disediakannya menu pensiun pada SIMPEG dijelaskan kabid dokumentasi dan informasi sebagai berikut :

"belum disediakannya menu data pensiun pada SIMPEG berdasarkan pertimbangan bahwa pengurusan pensiun dapat dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Pegawai (SAPK) milik BKN, jadi walaupun data pensiun belum tersedia pada SIMPEG, data pensiun dapat dilihat dari SAPK dan nantinya data pensiun akan dimasukkan dalam pengembangan aplikasi SIMPEG" (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Berdasarkan informasi di atas, diketahui bahwa data pensiun belum tersedia pada menu SIMPEG yang dikarenakan keterbatasan anggaran sewaktu pembuatan aplikasi SIMPEG, tetapi hal itu tidak mengganggu urusan pensiun pegawai, karena pengurusan pensiun dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Pegawai (SAPK) milik BKN. Pemanfaatan SAPK dalam pengurusan pensiun sesuai dengan Perka BKN No. 20 Tahun 2008 tentang pedoman pemanfaatan SAPK dimana disebutkan bahwa salah satu yang termasuk dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian adalah aplikasi pensiun PNS. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Sub Bidang Pemindahan dan penetapan pensiun sebagai berikut :

" Untuk pengurusan pensiun pegawai, petugas langsung melakukan pengentrian data di Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). yang merupakan aplikasi pelayanan kepegawaian milik BKN." (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

Dari wawancara tersebut diketahui bahwa pengelolaan urusan pensiun pegawai di BKD Kota Lubuklinggau tidak memanfaatkan SIMPEG, tetapi dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

Meskipun pengurusan pensiun menurut Peraturan kepala BKN No. 20 Tahun 2008 dilakukan melalui SAPK, tetapi keberadaan data pensiun tetap harus ada pada SIMPEG, hal ini dilakukan sebagai kontrol bagi BKD guna mengetahui kapan seorang pegawai memasuki usia pensiun. Hal ini diperlukan untuk pengambilan keputusan terkait akan berkurangnya jumlah pegawai karena akan pensiun dan juga untuk mengingatkan bagi pegawai yang memasuki usia pensiun.

Di Kota Lubuklinggau sering terjadi keterlambatan pegawai menyampaikan usulan pensiun. Kejadian tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian sebagai berikut :

“Di Kota Lubuklinggau telah beberapa kali terjadi pegawai pensiun yang mengembalikan uang melalui pemotongan taspem dan gaji pensiunnya, hal ini dikarenakan keterlambatan mereka dalam pengusulan pensiun, ini tentu sangat merugikan mereka, kita belum punya kontrol untuk itu, seharusnya kontrol tersebut dapat dilakukan melalui SIMPEG, tapi saat ini belum ada “ (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

Berdasarkan informasi di atas, dapat diketahui bahwa adanya keterlambatan dalam pengajuan pensiun yang merugikan pegawai, hal ini terjadi karena belum adanya kontrol dari BKD yang seharusnya dapat dilakukan melalui SIMPEG. Kejadian ini menunjukkan bahwa SIMPEG belum dimanfaatkan dalam urusan pensiun pegawai.

Dari uraian di atas, maka pemanfaatan SIMPEG dalam pengurusan pensiun dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Pemanfaatan SIMPEG dalam Pengelolaan Pensiun Pegawai

No.	Uraian	Keterangan
1.	Keberadaan data Pensiun pada SIMPEG	Aplikasi SIMPEG yang dibuat BKD Kota Lubuklinggau belum menyediakan menu data pensiun.
2.	Penggunaan Aplikasi SIMPEG dalam pengurusan pensiun pegawai	Pengurusan Pensiun tidak menggunakan aplikasi SIMPEG tapi dilakukan melalui SAPK sesuai Peraturan Kepala BKN No. 20 Tahun 2008
3.	Permasalahan yang terjadi dalam pengurusan pensiun pegawai	Terjadinya keterlambatan dalam pengusulan pensiun karena tidak ada kontrol pada SIMPEG yang berakibat pada kerugian bagi pegawai karena tidak tersedia

Sumber : diolah dari data Primer 2015

Dari tabel di atas, diketahui bahwa data pensiun pegawai belum tersedia pada SIMPEG, dan pengurusan pensiun dilakukan menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Tidak tersedianya menu pensiun pada SIMPEG menyebabkan BKD Kota Lubuklinggau tidak dapat melakukan kontrol terhadap pegawai yang akan memasuki batas usia pensiun sehingga sering terjadi keterlambatan dalam pengusulan pensiun oleh seorang pegawai yang merugikan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pengertian bermanfaat pada kamus besar bahasa Indonesia online pada web <http://kbbi.web.id>, dimana bermanfaat diartikan ada manfaatnya; berguna; berfaedah. Dengan demikian untuk mengukur bermanfaatnya SIMPEG dalam urusan pensiun pegawai dilihat dari apakah SIMPEG digunakan dalam urusan pensiun pegawai atau tidak. Semakin digunakan maka akan semakin bermanfaat SIMPEG tersebut. Belum tersedianya menu pensiun pada aplikasi SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau ini menyebabkan SIMPEG tidak dapat digunakan dalam urusan pensiun pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa SIMPEG belum dapat dimanfaatkan dalam urusan pensiun pegawai.

Dari analisis tentang pemanfaatan SIMPEG pada beberapa kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau, diketahui bahwa :

1. Proses Perhitungan kebutuhan pegawai dalam rangka rekrutmen tidak menggunakan data SIMPEG sehingga dalam kegiatan rekrutmen pegawai memanfaatkan data SIMPEG.
2. Distribusi pegawai yang dilakukan di Kota Lubuklinggau tidak berdasarkan data SIMPEG yang ada artinya data SIMPEG tidak digunakan dalam proses distribusi pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa proses distribusi pegawai belum memanfaatkan SIMPEG
3. Aplikasi SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau belum mengakomodir proses pensiun pegawai, sehingga tidak dapat digunakan dalam urusan pensiun pegawai, sehingga SIMPEG belum dapat dimanfaatkan dalam urusan pensiun PNS Kota Lubuklinggau

Berdasarkan pengertian bermanfaat pada kamus besar bahasa Indonesia online pada web <http://kbbi.web.id>, dimana bermanfaat diartikan ada manfaatnya; berguna; berfaedah dan dengan melihat kenyataan di atas, dimana SIMPEG belum digunakan dalam beberapa kegiatan yaitu rekrutmen pegawai, distribusi pegawai dan pensiun pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa SIMPEG dapat dimanfaatkan dengan baik.

Dari analisis tentang 3 indikator pemanfaatan SIMPEG pada beberapa kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau, diketahui bahwa :

1. Proses Perhitungan kebutuhan pegawai dalam rangka rekrutmen tidak menggunakan data SIMPEG sehingga dalam kegiatan rekrutmen pegawai memanfaatkan data SIMPEG.

2. Distribusi pegawai yang dilakukan di Kota Lubuklinggau tidak berdasarkan data SIMPEG yang ada artinya data SIMPEG tidak digunakan dalam proses distribusi pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa proses distribusi pegawai belum memanfaatkan SIMPEG
3. Aplikasi SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau belum mengakomodir proses pensiun pegawai, sehingga tidak dapat digunakan dalam urusan pensiun pegawai, hal ini menunjukkan bahwa SIMPEG belum bermanfaat dalam kegiatan urusan pensiun

Berdasarkan pengertian bermanfaat pada kamus besar bahasa Indonesia dimana bermanfaat diartikan ada manfaatnya; berguna; berfaedah. Berdasarkan hasil analisis di atas, SIMPEG belum digunakan sepenuhnya dalam beberapa kegiatan di BKD Kota Lubuklinggau yaitu pada rekrutmen pegawai, distribusi pegawai dan pensiun pegawai karena adanya data yang tidak akurat dan aplikasi yang tidak lengkap, maka ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan SIMPEG oleh BKD di belum menunjukkan manfaat yang baik.

4.4.6 Dampak (*impact*)

Dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaksanaan suatu kegiatan. Adanya dampak yang timbul sesuai keinginan dalam pelaksanaan kegiatan menjadi tolok ukur keberhasilan dalam penyelenggaraan kegiatan atau dengan kata lain sebagai tolok ukur kinerja penyelenggara kegiatan tersebut.

Dalam penyelenggaraan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau, dampak yang diharapkan timbul adalah :

1. Tersedianya data kepegawaian yang tertib
2. Kejelasan dalam pengembangan karir pegawai.

4.4.6.1 Tersedianya Data Kepegawaian yang tertib

Keberadaan data kepegawaian yang tertib ditunjukkan dengan tersedianya data/arsip kepegawaian yang teratur, lengkap dan akurat. Penyelenggaraan SIMPEG bertujuan membentuk adanya database kepegawaian yang akan akan mendorong pada penataan data kepegawaian dengan baik. Hal ini dimaksudkan bahwa semakin baik penyelenggaraan SIMPEG, maka akan semakin baik data yang tersedia. Ketertiban data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.23
Ketertiban Data Kepegawaian di BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Uraian	Keterangan
1.	Jenis data kepegawaian yang tersedia	Arsip data dalam bentuk dokumen, database kepegawaian pada SIMPEG
2.	Penataan data kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Data kepegawaian dalam bentuk dokumen disimpan pada map ordener yang disusun berdasarkan jabatan, dan diurut berdasarkan abjad - Data SIMPEG sesuai dengan laporan yang telah terformat pada SIMPEG dapat dicetak jika diperlukan
3.	Kelengkapan dan keakuratan Arsip data	<ul style="list-style-type: none"> - Data yang dimiliki baik dalam bentuk dokumen maupun dalam bentuk database belum lengkap - Data yang tersedia juga tidak <i>update</i>, sehingga tidak akurat

Sumber : BKD Kota Lubuklinggau 2015

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa data kepegawaian yang ada pada BKD Kota Lubuklinggau belum tertib karena data yang tersedia belum lengkap dan tidak akurat. Belum tertibnya data kepegawaian yang ada pada BKD Kota Lubuklinggau tersebut sesuai dengan hasil wawancara beberapa informan, salah satunya adalah dari kasubid pelaporan dan dokumentasi sebagai berikut :

“Data kepegawaian yang ada saat ini belum tertib, dimana masih banyak data yang belum update, bahkan ada pegawai yang sama sekali belum ada datanya” (wawancara, tanggal 7 Oktober 2015)

Keberadaan data yang tidak tertib ini dibenarkan oleh kasubid data dan informasi sebagai berikut :

“Untuk ketertiban data pegawai di BKD saat ini memang belum bisa diwujudkan, hal ini dikarenakan belum updatenya data yang ada, disamping itu SIMPEG kita masih banyak kekurangan terkait dengan beberapa data, saat ini kita lagi berupaya melengkapi data melalui kegiatan PUPNS, diharapkan tahun 2016 data kepegawaian akan tertib” (wawancara, tanggal 13 Oktober 2015)

Dari dua pernyataan tersebut semakin menjelaskan bahwa data kepegawaian yang ada di BKD kota Lubuklinggau belum tertib karena data belum *update* dan SIMPEG yang ada tidak dapat mengakomodir beberapa jenis data.

Keberadaan dokumen fisik data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau memang telah tertata secara rapi, dimana dokumen disimpan dalam bentuk folder yang disusun berdasarkan jabatan dan abjad nama. Namun keberadaan data yang tersusun dengan baik tersebut tidak dibarengi dengan kelengkapan dan keakuratan data. Kebanyakan data yang ada tersebut hanya data pokok pegawai saja itupun tidak lengkap, hal ini berdasarkan wawancara dengan Kasubid pelaporan dan dokumentasi sebagai berikut :

“Memang sekilas kita sudah mempunyai arsip kepegawaian yang cukup rapi dan tertata dengan baik, tetapi bila kita lihat masing-masing arsip tersebut, banyak sekali data yang kurang, hal ini dikarenakan sangat sulit sekali mengumpulkan data tersebut, beberapa kali kita kirim surat untuk melengkapi data tersebut masih ada saja yang tidak mengumpulkan, hingga saat ini masih banyak data yang kurang” (wawancara 20 Okt 2015)

Penjelasan di atas semakin menjelaskan bahwa data dalam bentuk dokumen yang tersedia di BKD Kota Lubuklinggau tidak lengkap. Hal ini diperburuk dengan kurangnya kesadaran pegawai untuk melengkapi datanya sehingga sangat sulit untuk mengumpulkan data pegawai secara lengkap.

keberadaan dokumen kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.24
Pegawai yang memiliki data/arsip di BKD Kota Lubuklinggau tahun 2014

No.	Uraian	Jumlah Pegawai	Keadaan arsip data pegawai		
			Lengkap	tidak Lengkap	tidak memiliki Arsip
1.	Eselon II	28	28	0	0
2.	Eselon III	133	87	20	26
3.	Eselon IV	784	523	100	161
4.	Staf	3.703	1.607	892	1.204
	Total	4.648	2.245	1.012	1.391

Sumber : Bidang data dan dokumentasi kepegawaian BKD Kota LLg (diolah 2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 1.391 pegawai atau 29,9 % pegawai tidak memiliki dokumen kepegawaian, hal ini menunjukkan data kepegawaian yang ada di Kota Lubuklinggau belum tertib.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia bahwa yang dimaksud dengan tertib adalah teratur dan sesuai dengan aturan. Bila melihat keadaan data kepegawaian yang ada BKD Kota Lubuklinggau menunjukkan adanya ketidak teraturan dimana data yang dimiliki belum lengkap dan tidak akurat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ketertiban data kepegawaian belum terwujud di Kota Lubuklinggau.

4.4.6.2 Kejelasan dalam Pengembangan Karir Pegawai.

Penyelenggaraan SIMPEG berimbas pada adanya pengelolaan data kepegawaian yang baik. Pengelolaan data yang baik akan mendorong terciptanya informasi kepegawaian yang berkualitas. Informasi yang berkualitas tentang seorang pegawai sangat menentukan dalam promosi jabatan seorang pegawai. Dengan demikian pengelolaan data kepegawaian pada SIMPEG sangat menentukan proses pengembangan karir seorang pegawai. Hal ini menyebabkan

pengembangan karir pegawai menjadi tolok ukur terhadap dampak yang ditimbulkan dalam penyelenggaraan SIMPEG, artinya semakin baik penyelenggaraan SIMPEG maka semakin jelas arah pengembangan karir bagi seorang pegawai.

Pengembangan karir seorang pegawai tidak terlepas dari kedudukan pegawai tersebut dalam jabatan yang ada dalam pemerintahan, semakin tinggi jabatan yang diduduki seorang pegawai, semakin baik karirnya. Dalam proses pengembangan karir pegawai peneliti menemukan hal-hal sebagai berikut :

Tabel 4.25
Perkembangan Karir Pegawai di Kota Lubuklinggau Tahun 2014

No.	Uraian	Keterangan
1.	Keberadaan Dokumen Analisis Jabatan	Belum tersedia
2.	Pejabat yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman	Ada
3.	Pemberlakuan aturan dalam kenaikan jabatan	Belum ditaati
4.	Pertimbangan dalam pengusulan dan penetapan pejabat	Belum berdasarkan data yang real

Sumber : diolah dari data BKD Kota Lubuklinggau 2015

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan adanya ketidakjelasan dalam perkembangan karir pegawai di Kota Lubuklinggau. Kejelasan perkembangan karir dapat diketahui apabila peraturan yang menyangkut karir pegawai ditaati. Belum adanya analisis jabatan menyebabkan untuk menduduki suatu jabatan di Kota Lubuklinggau belum diketahui kriteria yang jelas. Bahkan ditemukan di Kota Lubuklinggau beberapa orang pejabat yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya, diantaranya beberapa lurah memiliki latar belakang pendidikan dari guru dan kesehatan.

Dalam proses kenaikan jabatan juga tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, dimana seorang pejabat yang akan dipromosikan untuk mendapat kenaikan jabatan haruslah menempati jabatan sebelumnya minimal 2 tahun, kenyataan di Kota Lubuklinggau terdapat beberapa pejabat yang naik jabatan kurang dari 2 tahun menduduki jabatan sebelumnya. Hal ini terjadi karena dalam pertimbangan penentuan pejabat yang akan menduduki suatu jabatan tanpa disertai adanya data yang lengkap.

Adanya beberapa keadaan di atas tentu mengurangi kesempatan bagi pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan dalam perkembangan karir pegawai. Ketidakjelasan perkembangan karir pegawai ini juga diketahui dari adanya beberapa wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa informan, diantaranya kasubid Pemindahan dan penetapan pensiun sebagai berikut :

“di Kota Lubuklinggau memang terdapat beberapa pejabat yang tidak sesuai dengan latar belakangnya, tapi yang bersangkutan sepertinya bisa melaksanakan tugas dalam jabatannya” (wawancara tanggal 24 Okt 2015).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa latar belakang bukan suatu hal yang dipertimbangkan dalam penentuan karir pegawai. Selain itu terkait dengan kenaikan jabatan seorang pejabat disampaikan oleh Kasubid Pengangkatan dan pemberhentian sebagai berikut :

“aturan tentang syarat kenaikan jabatan di Kota Lubuklinggau tidak sepenuhnya dipatuhi, hal ini dapat dilihat terdapat beberapa orang yang naik jabatan padahal yang bersangkutan belum sampai 2 tahun menduduki jabatan sebelumnya, ini tidak sesuai dengan aturan yang ada” (wawancara, tanggal 24 Oktober 2015)

Adanya pejabat yang naik jabatan tidak sesuai dengan aturan yang ada akan mengurangi kesempatan bagi orang yang telah memenuhi syarat, hal ini

menyebabkan adanya kecemburuan dari pegawai tersebut yang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kejadian di atas diperparah lagi dengan tidak adanya data yang jelas tentang seorang pegawai dalam penentuan jabatan, hal ini disampaikan oleh Kasubbid pemindahan dan penetapan pensiun sebagai berikut :

“Dalam proses penentuan jabatan, didahului dengan adanya rapat badan pertimbangan jabatan dan kepengkatan (BAPERJAKAT), tetapi dalam rapat tersebut biasanya data yang dipakai adalah data jabatan yang kosong, sementara pertimbangan atas latar belakang pegawai yang diusulkan hanya berdasarkan pengetahuan saja” (wawancara tanggal 24 Otk 2015).

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa dalam penentuan jabatan tidak berdasarkan data latar belakang seorang pegawai, hal ini tentunya sangat merugikan bagi pegawai yang memenuhi syarat tetapi tidak dikenal oleh pejabat yang mengambil keputusan.

Dari data dan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa perkembangan karir pegawai jadi sulit diprediksi, karena tidak adanya kriteria yang jelas tentang kapan dan bagaimana seseorang dapat menduduki suatu jabatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir pegawai di Kota Lubuklinggau belum jelas, sehingga dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan SIMPEG berl terwujud.

Dari analisis tentang ketertiban data dan perkembangan karir pegawai di atas, diketahui bahwa :

1. Ketertiban data kepegawaian belum terwujud.
2. Perkembangan karir pegawai di Kota Lubuklinggau belum jelas.

Dengan adanya kenyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau belum terwujud.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa :

1. Masukan (*Input*) dalam penyelenggaraan SIMPEG belum terpenuhi.
2. Proses (*Process*) pengelolaan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau belum berjalan dengan baik
3. Keluaran (*Output*) yang dihasilkan dalam penyelenggaraan SIMPEG belum baik.
4. Hasil (*outcome*) yang dihasilkan dalam penyelenggaraan SIMPEG belum tercapai.
5. Hasil dari Penyelenggaraan SIMPEG oleh BKD Kota Lubuklinggau belum dimanfaatkan dalam kegiatan.
6. Dampak (*impact*) yang diharapkan timbul dari penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau belum terwujud.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam penyelenggaraan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) di Kota Lubuklinggau tahun 2014 belum baik.

5.2 SARAN

Dari analisis yang dilakukan terhadap penyelenggaraan SIMPEG oleh BKD Kota Lubuklinggau, guna meningkatkan Kinerja BKD Kota Lubuklinggau dalam penyelenggaraan SIMPEG, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Diperlukan adanya peningkatan kualitas SDM petugas pengelola SIMPEG melalui pendidikan dan pelatihan tentang SIMPEG.
- 2) Perlu adanya peningkatan sarana penyelenggaraan SIMPEG yang saat ini masih kekurangan .
- 3) Perlu adanya peningkatan prasarana SIMPEG yaitu penyediaan ruangan khusus untuk SIMPEG dan jaringan internet khusus untuk SIMPEG.
- 4) Perlu adanya penyempurnaan pada Aplikasi SIMPEG guna kemudahan dalam melakukan entri data dan melengkapi seluruh data kepegawaian yang belum tersedia.
- 5) Dalam proses pelaksanaan SIMPEG, diperlukan adanya pelaksanaan sesuai dengan prosedur yang ada.
- 6) Perlu diadakannya peningkatan kualitas data melalui upaya peremajaan data secara berkala sehingga data yang tersedia menjadi lengkap dan akurat.
- 7) Perlu adanya peningkatan koordinasi terkait data SIMPEG dalam pelaksanaan kegiatan kepegawaian di Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. (2011). Ciri program software yang baik. Diambil dari situs World Wide Web: <http://chairullusy.blogspot.co.id/2011/04/ciri-program-software- yang-baik.html>.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Adventus. (2014). Kinerja organisasi pemerintah desa dalam pelayanan admnistrasi kependudukan di desa Pakumbang Kecamatan Sompak Kabupaten Landak. dalam *Publika : Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara*, 3 (4) edisi Desember 2014 Hal 1-23
- Bafadal, I. (2003). *Manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah, manajemen perlengkapan sekolah teori dan aplikasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Baridwan, Z. (2009). *Sistem akuntansi : Penyusunan prosedur dan metode*, edisi Ke-5, Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Djarmiko, YH. (2008). *Prilaku organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Dwiyanto, A. (2012). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Fahmi, I. (2014). *Prilaku organisasi teori aplikasi dan kasus*, Bandung : Alfabeta.
- Gunawan, I. (2014). *Metode penelitian kualitatif (teori dan praktik)*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem informasi manajemen kepegawaian Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Legalia, D. (2013). "Kinerja organisasi pada dinas pendidikan dan pencatatan sipil kabupaten barito timur". Jakarta : Universitas Terbuka. Tugas Akhir Program Magister.
- Mahsun, M. (2014). *Pengukuran kinerja sektor publik*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Maudiah, D.O. (2011). "Analisis pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dilihat dari aspek input, proses, dan output di biro kepegawaian kementerian agama RI". Depok : Universitas Indonesia. Skripsi. (Program studi ilmu administrasi negara Fisip UI)

- Nasucha, C. (2004). *Reformasi administrasi publik :teori dan praktek*. Jakarta : Grasindo Moenir. (1992). *Manajemen pelayanan umum*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2003). *Metode penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau.
- Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 52 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan PNS
- Peraturan Kepala BKN Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2005) *Kamus besar bahasa indonesia* Edisi III. Jakarta : Balai Pustaka
- Renstra BKD Kota Lubuklinggau Tahun 2013-2017.
- Ruky. A. S., (2003). *Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. Edisi ke-1 Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2012). diambil dari web : <http://kbbi.web.id>
- Syapiq, S. (2013) Kualitas Data. Diambil dari web: <https://supono.wordpress.com/2013/01/23/kualitas-data>
- Simamora, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau
- Sinambela, L.P. (2012) *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Surat Kepala BKN Nomor K.26-30 IV.7-3199 Tahun 2014 tentang batas usia Pensiun PNS
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen (prilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi)* Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. (021) 7415050, Fax. (021). 7415588

BIODATA

Nama : AHYAR EL HAPIS
NIM : 500045932
Tempat dan Tanggal Lahir : Terawas, 02 Februari 1978
Registrasi Pertama : 2014
Riwayat Pendidikan : SDN 1 Terawas (Tamat Tahun 1990)
SMPN 1 Terawas (Tamat Tahun 1993)
SMA Negeri 1 Lubuklinggau (Tamat Tahun 1996)
Universitas Prof. DR. Hazairin (Tamat Tahun 2006)
Riwayat Pekerjaan : Kasubag Program BKD Kota Llg (2012-2013)
Kasubag Keuangan BKD Kota Llg (2013-Sekarang)
Alamat Tetap : Jl. Petanang No.559 Blok D Perumnas Tanjung Aman Kel. Tanjung Aman Kec. Lubuklinggau Barat I Lubuklinggau Sumatera Selatan
Handphone : 0813-7348-1646
Email : ahyar.arkar@gmail.com

TRANSKRIP WAWANCARA

Kepala BKD Kota Lubuklinggau

1. Bagaimana pelaksanaan SIMPEG di BKD Kota Lubuklinggau ?

Sudah saya disposisikan pada Kabid dokumentasi dan informasi untuk membuat draft rancangan SK tentang pengelola SIMPEG.

2. Apakah Prasarana untuk penyelenggaraan SIMPEG telah tersedia ?

Prasarana di BKD ini selalu menjadi masalah dalam setiap kegiatannya, termasuk penyelenggaraan SIMPEG, makanya dalam setiap kesempatan, kita selalu menyampaikan kepada Bapak Walikota tentang keterbatasan prasarana ini, tetapi sampai saat ini hal tersebut belum ada penyelesaian karena menyangkut keterbatasan anggaran (wawancara, Tgl. 1 Okt. 2015)

3. Apakah Sarana Pengelolaan SIMPEG sudah dirasakan lengkap ?

Sarana pengelolaan SIMPEG yang ada di BKD Kota Lubuklinggau ini memang belum lengkap, hal tetapi hal itu tidak menghalangi kami untuk melaksanakan tugas kami selaku penyelenggara SIMPEG ini, beberapa peralatan lama kami perbaiki untuk dapat dimanfaatkan, disamping itu kami juga terus mengupayakan pengadaan peralatan baru dengan membuat usulan pada penyusunan anggaran. (wawancara, tanggal 30 Sept. 2015)

4. apakah dalam penyelenggaraan SIMPEG terdapat prosedur yang menjadi pedoman ?

Dalam penyelenggaraan mekanisme dan prosedur pengelolaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau BKD tidak membuat prosedur secara khusus, tetapi mengacu pada mekanisme yang ada pada lampiran kepemendagri Nomor 17 tahun 2000. (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

Kabid Dokumentasi dan Informasi

1. Menurut anda apakah pengelola SIMPEG saat ini telah menguasai SIMPEG dengan benar

Penguasaan secara teknis petugas yang ada saat ini terhadap aplikasi SIMPEG, menurut penilaian kami belum benar-benar menguasai karena terkadang masih ada saja mereka menemui kesulitan bahkan ada menu yang mereka belum tahu bagaimana kegunaannya (wawancara, tanggal 28 Sept. 2015)

2. Apakah benar menurut informasi yang saya dapatkan Saudara mendapat disposisi tentang pengelolaan SIMPEG, bagaimana Saudara menindaklanjutinya ?

Betul saya telah mendapatkan disposisi tentang pengelolaan SIMPEG, hal tersebut telah saya tindaklanjuti dengan membuat draft rancangan SK tentang operator SIMPEG, berdasarkan Kepmendagri No. 17 tahun 2000, seharusnya ada 5 operator, tetapi kami merasa perlu penambahan 3 orang operator sehingga pada SK tersebut terdapat 8 orang operator (wawancara 28 Desember 2015)

3. Berdasarkan informasi yang kami dapatkan sebelumnya bahwa diperlukan penambahan tenaga pengelola SIMPEG, apakah pengelola yang ada saat ini masih kurang ?

Penambahan tiga orang operator tersebut dimaksudkan untuk ditempatkan pada masing-masing bidang di BKD yaitu bidang kepegangatan, bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, dan bidang pembinaan pegawai, hal ini dilakukan dalam rangka mempercepat update data SIMPEG, sehubungan dengan perubahan data kepegawaian yang terkait dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang (wawancara, 12 Des 2015)

4. Sehubungan dengan Prasarana, apakah terdapat masalah dalam pengelolaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau ?

Memang terdapat masalah dalam penyelenggaraan SIMPEG terkait dengan prasarana dimana tidak tersedia ruangan untuk pengelolaan SIMPEG dan sistem jaringan yang kurang stabil, sedangkan untuk jaringan listrik sudah cukup memadai. (wawancara, tanggal 30 Sept. 2015)

5. Ruangan yang seperti apa yang dibutuhkan untuk pengelolaan SIMPEG ?

Untuk pengelolaan SIMPEG ini kita membutuhkan satu ruangan khusus pengelolaan SIMPEG, ruangan tersebut harus steril dari pekerjaan lain, sehingga petugas dapat fokus, sdangkan untuk internet ya minimal 4 GB sudah cukup untuk keperluan yang ada di BKD termasuk SIMPE (wawancara tanggal 12 Desember 2015)

6. Bagaimana Proses pemuktahiran data dalam penyelenggaraan SIMPEG ?

Pemuktahiran data kita lakukan setiap tahun, itulah gunanya kita melakukan pengumpulan data dari SKPD, data yang disampaikan oleh mereka kita gunakan untuk melakukan pemuktahiran data yang ada pada kita (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

7. Bagaimana Proses pelaporan data dalam penyelenggaraan SIMPEG ?

Pelaporan data kepegawaian dilakukan setiap adanya permintaan data dari Propinsi Sumatera Selatan, selain sebagai bahan laporan data SIMPEG ini digunakan juga sebagai bahan dalam rapat koordinasi kepegawaian baik tingkat propinsi maupun tingkat nasional. (wawancara, tanggal 5 Okt. 2015)

8. Apakah semua data pokok pegawai yang telah tersedia pada SIMPEG ?

Ada data pokok kepegawaian yang belum tersedia pada SIMPEG yaitu data pengalaman kerja, dikarenakan belum tersedianya menu untuk melakukan entri data tersebut, hal ini dikarenakan pada waktu pembuatan aplikasi SIMPEG oleh pihak luar instansi masih ada beberapa menu data yang belum terealisasi (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

9. Mengapa masih ada data pokok pegawai yang belum tersedia pada SIMPEG ?

kami hanya meminta data tersebut mengingat saat itu data-data tersebut menurut kami merupakan data yang paling penting dan untuk membuat menu data sebanyak itu diperlukan anggaran yang cukup besar, sedangkan waktu itu anggaran yang tersedia sangat terbatas. (wawancara, 29 desember 2015)

10. Apakah semua data riwayat pegawai yang telah tersedia pada SIMPEG ?

Sama halnya dengan data pokok pegawai, beberapa data riwayat pegawai belum tersedia pada SIMPEG, hal ini dikarenakan pada saat pembuatan aplikasi data tersebut memang belum diminta untuk disediakan pada aplikasi (wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

11. Mengapa waktu pembuatan aplikasi data riwayat pegawai tersebut tidak diminta untuk disediakan ?

Belum dimintanya data tersebut karena menurut kami data tersebut tidak begitu penting dan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran, karena semakin banyak menu akan semakin mahal (wawancara, tanggal 29 Okt. 2015)

12. Apakah kedepan data tersebut akan disediakan pada aplikasi ini ?

Keberadaan beberapa data tersebut saat itu belum begitu mendesak untuk diketahui, dan juga aplikasi ini akan terus dikembangkan guna melengkapi menu data yang belum tersedia tersebut. (wawancara, 29 Desember 2015)

13. Apakah semua data mutasi pegawai yang telah tersedia pada SIMPEG, jika belum apa yang menjadi penyebabnya ?

Adanya beberapa data mutasi pegawai yang belum tersedia pada aplikasi disebabkan adanya keterbatasan anggaran waktu pembuatan aplikasi, mengingat data mutasi ini juga dapat diketahui dari data riwayat, misalnya data mutasi jabatan dapat diketahui dari data riwayat jabatan, tetapi data tersebut juga akan kita lengkapi, karena kita berupaya untuk menyempurnakan aplikasi SIMPEG kita ini hingga menjadi lengkap. (wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

14. Mengapa data yang ada masing-masing bidang tidak selaras dengan data SIMPEG ?

Terdapat perbedaan data yang ada di BKD ini, dimana masing-masing bidang memiliki data tersendiri, data tersebut tidak sama dengan data SIMPEG, karena sewaktu penyampaian data oleh SKPD data tersebut tidak lengkap, dan dari bidang tidak dilakukan koordinasi. (wawancara tanggal Okt 2015).

15. Apakah data SIMPEG ini telah sesuai dengan keadaan sebenarnya bagaimana dengan data yang ada pada bidang ?

Memang terdapat data SIMPEG yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, hal ini karena data yang sebenarnya ada pada bidang yang terlibat langsung dengan perubahan data, tetapi perubahan tersebut tidak dikoordinasikan pada pengelola SIMPEG, dan kita telah beberapa kali meminta agar perubahan data disampaikan pada pengelola SIMPEG, tetapi tidak dilakukan. (wawancara, 28 Desember 2015)

16. Jika Data bidang yang benar, mengapa tidak dilakukan penyesuaian data ?

Sebagaimana kami sampaikan tadi bahwa adanya ketidakselarasan data SIMPEG dan data pada masing-masing bidang lebih dikarenakan adanya data yang belum disampaikan oleh masing-masing bidang pada pengelola SIMPEG, dan kami akui karena kesibukannya ada data yang telah disampaikan tetapi belum dapat di entri/input pengelola SIMPEG. (wawancara 28 Desember 2015)

17. Sehubungan dengan distribusi pegawai, dibutuhkan data jumlah pegawai, profil pegawai, apakah data tersebut tersedia pada SIMPEG ?

untuk data profil dan jumlah pegawai yang ada pada SIMPEG sudah ada, tetapi terus terang masih banyak yang belum akurat, dan kami saat ini sedang berupaya melakukan peremajaan data guna menyesuaikan dengan data PUPNS yang saat ini sedang di kerjakan. (wawancara, 29 Desember 2015)

18. Apa yang menjadi penyebab kurang akuratnya data tersebut ?

Kurang akuratnya data SIMPEG karena lemahnya koordinasi antar bidang di BKD ini dan kesibukan operator SIMPEG dengan tugas lain sehingga ada data yang belum sempat dientri. (wawancara, 29 Desember 2015)

19. Apakah data pensiun telah tersedia pada simpeg ?

Data pensiun belum tersedia pada SIMPEG, hal ini dikarenakan waktu pembuatan aplikasi SIMPEG data pensiun sengaja tidak diminta untuk ditampilkan guna mengurangi biaya pembuatan aplikasi mengingat dana yang untuk pembuatan aplikasi tersebut sangat terbatas. (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

20. Mengapa menu data pensiun tidak dilengkapi sewaktu pembuatan aplikasi ?

Belum disediakannya menu data pensiun pada SIMPEG berdasarkan pertimbangan bahwa pengurusan pensiun dapat dilakukan melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Pegawai (SAPK) milik BKN, jadi walaupun data pensiun belum tersedia pada SIMPEG, data pensiun dapat dilihat dari SAPK dan nantinya data pensiun akan dimasukkan dalam pengembangan aplikasi SIMPEG. (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Kabid Pengangkatan, pemindahan dan Pemberhentian

1. Apakah dalam proses distribusi data menggunakan data SIMPEG

Memang benar dalam kegiatan pendistribusian pegawai kami menggunakan data SIMPEG, tetapi sehubungan data simpeg masih dalam proses peremajaan data maka data tersebut belum akurat sehingga untuk memastikannya kami masih melakukan rekapitulasi manual dan mencari informasi tentang latar belakang pegawai melalui konfirmasi langsung pada SKPD. (wawancara 29 Desember 2015)

2. Apakah terdapat permasalahan dalam pengelolaan data pensiun, karena tidak menggunakan SIMPEG ?

Di Kota Lubuklinggau telah beberapa kali terjadi pegawai pensiun yang mengembalikan uang melalui pemotongan taspen dan gaji pensiunnya, hal ini dikarenakan keterlambatan mereka dalam pengusulan pensiun, ini tentu sangat merugikan mereka, kita belum punya kontrol untuk itu, seharusnya kontrol tersebut dapat dilakukan melalui SIMPEG, tapi saat ini belum ada . (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

Kabid Kepangkatan

1. Mengapa dalam pengurusan kenaikan pangkat dan berkala masih diminta kelengkapan berkas data yang seharusnya sudah ada pada SIMPEG ?

Untuk mengajukan kenaikan pangkat dan berkala, memang kami minta untuk dilengkapi persyaratan yang harus dilengkapi, karena data pegawai di BKD Lubuklinggau masih kurang, kekurangan tersebut dikeranakan SIMPEG yang ada saat ini belum berjalan dengan baik, jika SIMPEG tersebut telah berjalan dengan baik, maka berkas tersebut dapat diambil dari SIMPEG sehingga tidak perlu dilengkapi lagi. (wawancara tanggal 29 desember 2015)

Kasubbid dokumentasi dan pelaporan

1. Apakah terdapat masalah dalam pengelolaan SIMPEG terkait dengan Jumlah tenaga Pengelola ?

Adanya petugas pengelola SIMPEG yang merangkap tugas lain terkadang menimbulkan masalah, karena mereka akan mengutamakan tugas pokok mereka, sementara pekerjaan yang terkait dengan SIMPEG tidak bisa ditunda, karena SIMPEG itu sifatnya harian, kalau ditunda maka akan menumpuk. (wawancara , 30 September 2015).

2. Apakah terdapat masalah dalam pengelolaan SIMPEG terkait sarana SIMPEG ?

Permasalahan yang timbul akibat adanya kekurangan sarana adalah adanya keterlambatan dalam peremajaan data yang menyebabkan data yang ada pada SIMPEG menjadi tidak akurat. (wawancara, tanggal 1 Oktober 2015)

3. Apakah akibat dari adanya kesulitan dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG ?

Adanya kesulitan dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG membuat lambannya proses update data kepegawaian yang ada di Kota Lubuklinggau, hal ini menyebabkan data pada SIMPEG menjadi tidak update. (wawancara, tanggal 5 Oktober 2015)

4. Bagaimana pengamanan data dan informasi dalam penyelenggaraan SIMPEG ?

Dalam rangka pengaman data kepegawaian, kita berupaya melakukan backup data setiap selesai melakukan perbaikan dan membuat file arsip data untuk setiap pegawai. Untuk informasi kepegawaian dibuatkan metode satu pintu, sehingga tidak sembarang orang yang bisa memberikan informasi kepegawaian. (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

5. Mengapa data riwayat kepegawaian banyak yang kurang update ?

Memang data riwayat kepegawaian banyak yang kurang update, sehingga sangat sulit mendapatkan data yang pasti, hal ini telah kami upayakan dengan melakukan pengumpulan data, tetapi sepertinya operator SIMPEG belum sempat mengentri data tersebut, sehingga sampai saat ini belum selesai di entri, ditambah lagi sekarang banyak pekerjaan lain yang mendesak seperti PUPNS ini, sehingga update data menjadi sangat sulit. (wawancara 28 Desember 2015)

6. Apakah data kepegawai yang tersedia di BKD Kota Lubuklinggau telah tertib ?

Data kepegawaian yang ada saat ini belum tertib, dimana masih banyak data yang belum update, bahkan ada pegawai yang sama sekali belum ada datanya. (wawancara, tanggal 7 Oktober 2015)

7. Bagaimana Keadaan data pegawai yang ada di BKD Kota Lubuklinggau ?

Memang sekilas kita sudah mempunyai arsip kepegawaian yang cukup rapi dan tertata dengan baik, tetapi bila kita lihat masing-masing arsip tersebut, banyak sekali data yang kurang, hal ini dikarenakan sangat sulit sekali mengumpulkan data tersebut, beberapa kali kita kirim surat untuk melengkapi data tersebut masih ada saja yang tidak mengumpulkan, hingga saat ini masih banyak data yang kurang. (wawancara 20 Okt 2015)

kasubbid data dan informasi

1. Bagaimana kemampuan SDM pengelola SIMPEG ?

Menurut kami pengelola SIMPEG saat ini perlu diadakan semacam pelatihan karena bila melihat kemampuan mereka, mereka hanya mampu mengentri data dan mencetak data saja, sedangkan bagaimana membaca program, masalah gangguan jaringan, dan sebagainya mereka belum tahu, hanya 1 orang yang tahu masalah jaringan. (wawancara tanggal 12 Desember 2015)

2. Berapa jumlah tenaga pengelola SIMPEG yang ada , apakah sudah dirasakan cukup ?

Memang dalam SK Kepala Badan Kepegawaian Daerah No. 4 Tahun 2014 tentang nama-nama operator SIMPEG, jumlah petugas pengelola SIMPEG berjumlah 8 orang, tetapi tidak semuanya melaksanakan tugasnya, karena 4 orang diantara mereka menjabat sebagai pejabat eselon IV dan fungsional yang juga melaksanakan tugasnya masing-masing sehingga pengelolaan SIMPEG menjadi kurang efektif. (wawancara, 13 Desember 2015)

3. Bagaimana menyikapi adanya petugas yang tidak aktif tersebut ?

“....., menurut saya perlu adanya penggantian petugas baru khusus pengelola SIMPEG dan yang diutamakan yang memiliki kemampuan yang memadai dalam pengelolaan SIMPEG tersebut .(wawancara, 30 September 2015)

4. Berapa orang yang harus diganti ?

Setidaknya 4 oranglah, jadi tidak perlu lagi ada petugas yang merangkap jabatan sebagai pejabat seperti saat ini. (wawancara, 12 Des 2015)

5. Petugas yang ada berjumlah 8 orang, apakah penggantian ini menambah jumlah petugas yang telah ada

Penambahan 4 orang tersebut dimaksudkan untuk mengganti petugas yang memiliki tugas lain, jadi jumlahnya tetap 8 orang, hanya menggantikan petugas yang tidak dapat aktif melaksanakan pengelolaan SIMPEG secara penuh. (wawancara, 28 Des 2015)

6. Apa upaya yang dilakukan terkait dengan keterbatasan prasarana SIMPEG

Dengan adanya keterbatasan ruangan untuk pengelolaan SIMPEG, maka pengelolaan SIMPEG dipusatkan di ruangan bidang data dan dokumentasi meskipun cukup terbatas, dan terhadap jaringan internet telah kita adakan pembangian kapasitas yang dapat dipakai masing-masing ruangan dengan menggunakan microtik. (wawancara, tanggal 2 Okt. 2015)

7. Apakah penyelenggaraan SIMPEG telah dilaksanakan sesuai prosedur

Pelaksanaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau ini seperti tanpa prosedur, hal ini menurut kami dikarenakan minimnya pengetahuan akan prosedur juga dan rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya keberadaan data dirinya pada SIMPEG. (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

8. Bagaimana Proses Pengumpulan data dalam penyelenggaraan SIMPEG

Proses pengumpulan data kepegawaian dilakukan dengan meminta SKPD untuk menyampaikan data kepegawaian melalui surat, segala perubahan yang ada disampaikan oleh SKPD dalam bentuk DUK yang ditandatangani oleh kepala SKPD, berdasarkan data yang disampaikan tersebut, BKD melakukan pengentrian data pada SIMPEG. (wawancara, tanggal 6 Okt. 2015)

9. Apakah data riwayat kepegawaian yang ada pada SIMPEG telah akurat ?

Data riwayat kepegawaian yang ada pada SIMPEG masih banyak yang kurang akurat, hal ini dikarenakan beberapa data riwayat kepegawaian tidak sempat di update oleh operator, dan ada juga data yang tidak disampaikan oleh SKPD. (wawancara, 28 Desember 2015)

10. Bagaimana keadaan data mutasi pegawai yang tersedia pada SIMPEG

Data mutasi jabatan dan mutasi tempat kerja telah terisi dengan baik, tetapi masih ada yang tidak update, hal ini dikarenakan tidak disampaikannya data mutasi pegawai dari bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, sehingga operator tidak melakukan update data. (wawancara 28 Desember 2015)

11. Apakah Data SIMPEG sudah akurat

Data SIMPEG ini memang sebagian ada yang belum akurat, hal ini dikarenakan adanya data yang belum masuk dari SKPD, sehingga data yang ada pada SIMPEG tidak update. (wawancara, tanggal Okt 2015)

12. Apakah ketertiban data telah terwujud si BKD Kota Lubuklinggau ?

Untuk ketertiban data pegawai di BKD saat ini memang belum bisa diwujudkan, hal ini dikarenakan belum updatenya data yang ada, disamping itu SIMPEG kita masih banyak kekurangan terkait dengan beberapa data, saat ini kita lagi berupaya melengkapi data melalui kegiatan PUPNS, diharapkan tahun 2016 data kepegawaian akan tertib. (wawancara, tanggal 13 Oktober 2015)

Kasubag Umum

1. Bagaimana menyikapi kurangnya sarana pengelolaan SIMPEG ?

Memang fasilitas untuk penyelenggaraan SIMPEG ini masih dirasakan kekurangan, hal ini dikarenakan terbatasnya anggaran BKD Kota Lubuklinggau untuk pengadaan sarana tersebut. tetapi kita terus mencoba mengusulkan untuk pengadaan sarana ini agar dapat masuk anggaran, sementara waktu kita upayakan kekurangan ini melalui perbaikan komputer yang lama sehingga dapat digunakan untuk keperluan penyelenggaraan SIMPEG. (wawancara tanggal 30 Sept. 2015)

2. Apakah Sarana SIMPEG yang ada saat ini dalam keadaan baik, bagaimana upaya pemeliharannya ?

Untuk sarana SIMPEG ini sepanjang pengetahuan kami semuanya dapat berfungsi dengan baik, jika ada kerusakan biasanya petugas akan melapor kepada kami dan kita telah menyediakan anggaran untuk biaya pemeliharaan barang-barang tersebut melalui kegiatan pemeliharaan peralatan kantor." (wawancara, tanggal 1 Okt. 2015)

Kasubag Program

1. Mengapa belum tersedianya prasarana ?

Adanya keterbatasan prasarana ini dikarenakan keterbatasan ruangan yang ada di BKD Kota Lubuklinggau dan jaringan internet berkapasitas 2 GB yang dipakai untuk seluruh keperluan di BKD Kota Lubuklinggau. (wawancara, tanggal 1 Okt. 2015)

2. Apa upaya yang dilakukan terkait dengan keterbatasan prasarana SIMPEG ?

Mengingat terbatasnya ruangan pada Kantor BKD Kota Lubuklinggau, maka untuk pengelolaan SIMPEG dilakukan di beberapa ruangan sesuai dengan data yang diolah dengan pusat pengelolaan menyatu pada ruangan Bidang data dan Dokumentasi. (wawancara, tanggal 2 Okt. 2015)

3. Apakah masalah prasarana ini telah ditindaklanjuti dalam program BKD ?

Kami telah berupaya mengusulkan adanya pembangunan gedung baru mengingat Gedung BKD saat ini sangat tidak representatif dan sangat terbatas, tapi sampai sekarang hal itu belum terwujud karena terbatasnya anggaran pemerintah kota Lubuklinggau. (wawancara, tanggal 2 Okt. 2015)

4. Bagaimana pengamanan data dan informasi dalam penyelenggaraan SIMPEG ?

Aplikasi SIMPEG ini merupakan program yang rentan akan kerusakan, apalagi terhubung dengan jaringan internet, karena itu dilakukan tindakan pengamanan berupa backup seluruh sistem guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan yang bisa saja sewaktu-waktu terjadi. Selain itu disiapkan juga anggaran bagi pemeliharaan dan perawatan bagi peralatan dan sistem melalui kegiatan pembangunan dan Pengembangan SIMPEG. (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

Kasubid pengangkatan dan pemberhentian

1. Apakah dalam penyusunan kebutuhan data kepegawaian telah memanfaatkan data SIMPEG ?

Dalam penyusunan kebutuhan pegawai, data yang digunakan merupakan data yang didapatkan dari penyesuaian data SIMPEG dengan data informasi dari SKPD, hal ini dilakukan mengingat data SIMPEG kita saat ini tidak lengkap, jadi kami harus memastikannya dengan meminta informasi dari SKPD yang bersangkutan. (wawancara, tanggal 12 Okt. 2015)

2. Mengapa terjadi perbedaan data dalam penyusunan kebutuhan pegawai ?

Adanya perbedaan data yang dijadikan dasar dalam perhitungan kebutuhan pegawai dengan data SIMPEG, karena menurut saya pada saat penyusunan itu data SIMPEG belum akurat serta masih dalam proses peremajaan data. (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

3. Apakah kenaikan jabatan di Kota Lubuklinggau sesuai dengan prosedur yang ada ?

Aturan tentang syarat kenaikan jabatan di Kota Lubuklinggau tidak sepenuhnya dipatuhi, hal ini dapat dilihat terdapat beberapa orang yang naik jabatan padahal yang bersangkutan belum sampai 2 tahun menduduki jabatan sebelumnya, ini tidak sesuai dengan aturan yang ada. (wawancara, tanggal 24 Oktober 2015)

Kasubid pemindahan dan penetapan Pensiun BKD Kota Lubuklinggau

1. Apakah setiap ada perubahan data pegawai dilakukan koordinasi pada pengelola SIMPEG untuk dilakukan update data ?

Memang seharusnya setiap ada pemindahan pegawai harus ada update data pada SIMPEG, tetapi ini sangat jarang dilakukan karena kesibukan kami sehingga sering lupa untuk memberitahukan adanya pemindahan pegawai pada BKD, dan pengelola SIMPEG juga seharusnya aktif, tidak hanya menunggu, karena kami juga sangat sibuk. (wawancara 28 Desember 2015)

2. Apakah setiap ada mutasi pegawai dilakukan koordinasi pada pengelola SIMPEG untuk dilakukan update data ?

Memang seharusnya setiap ada pemindahan pegawai harus ada update data pada SIMPEG, tetapi ini sangat jarang dilakukan karena kesibukan kami sehingga sering lupa untuk memberitahukan adanya pemindahan pegawai pada BKD, dan pengelola SIMPEG juga seharusnya aktif, tidak hanya menunggu, karena kami juga sangat sibuk. (wawancara 28 Desember 2015)

3. Apakah dalam distribusi pegawai di kota Lubuklinggau menggunakan data SIMPEG

Dalam pendistribusian pegawai di Kota Lubuklinggau data SIMPEG tetap kita gunakan utamanya untuk melihat data profil pegawai dan jabatan yang belum terisi, tetapi data SIMPEG ini masih perlu diteliti lagi karena terkadang banyak datanya sudah berubah, tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, makanya dalam proses distribusi pegawai terkadang data SIMPEG tidak digunakan sepenuhnya. (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

4. Bagaimana proses distribusi pegawai yang ada di Lubuklinggau ?

Untuk pegawai yang berkedudukan sebagai staf distribusi pegawai yang dilakukan berdasarkan permintaan dari SKPD, atau pegawai yang bersangkutan atau perintah dari atasan, berdasarkan hal tersebut BKD membuat telaah staf untuk mendapatkan petunjuk dan arahan dari atasan, selanjutnya dilakukan distribusi pegawai apabila mendapat persetujuan dari atasan. (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

Sedangkan untuk pegawai yang memiliki jabatan distribusi pegawai yang dilakukan melalui pelantikan yang didahului dengan pembahasan oleh Baperjakat, bila telah mendapat persetujuan baru diadakan pelantikan pejabat sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan pada surat keputusan kepala daerah. (wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

5. Apakah data SIMPEG dipakai dalam pembuatan telaahan staf tentang distribusi pegawai ?

Dalam pembuatan telaahan staf, terkadang kami tidak memakai data dari SIMPEG, karena data dari SIMPEG sering tidak akurat dan memerlukan pengecekan ulang dan butuh waktu lagi, sehingga kami menggunakan data kami sendiri, sedangkan untuk bahan baperjakat, biasanya data SIMPEG dipakai untuk mencari jabatan yang kosong saja, untuk data profil pegawai banyak yang tidak lengkap, jadi tidak digunakan. (wawancara, tanggal 29 Desember 2015)

6. Apakah dalam pengurusan pensiun pegawai telah memanfaatkan SIMPEG ?

Untuk pengurusan pensiun pegawai, petugas langsung melakukan pengentrian data di Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). yang merupakan aplikasi pelayanan kepegawaian milik BKN. (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

7. Apakah saudara tahu bahwa SIMPEG dapat dimanfaatkan dalam urusan pensiun pegawai ?

Untuk mutasi pegawai, kita sangat jarang menggunakan data SIMPEG, kita baru tahu kalau data SIMPEG dapat kita gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan mutasi pegawai, selama ini kami tahunya SIMPEG itu adalah aplikasi database kepegawaian, kami tidak menyadari hal tersebut, kedepan ini kita akan upayakan pemanfaatan data tersebut untuk penataan pegawai di Kota Lubuklinggau” (wawancara tanggal 13 Okt 2015)

8. Apakah terdapat pejabat yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya, bagaimana pelaksanaan tugasnya?

Di Kota Lubuklinggau memang terdapat beberapa pejabat yang tidak sesuai dengan latar belakangnya, tapi yang bersangkutan sepertinya bisa melaksanakan tugas dalam jabatannya. (wawancara tanggal 24 Okt 2015).

9. Apakah data SIMPEG dipakai dalam pertimbangan pemberian jabatan ?

Dalam proses penentuan jabatan, didahului dengan adanya rapat badan pertimbangan jabatan dan kepengkatan (BAPERJAKAT), tetapi dalam rapat tersebut biasanya data yang dipakai adalah data jabatan yang kosong, sementara pertimbangan atas latar belakang pegawai yang diusulkan hanya berdasarkan pengetahuan saja. (wawancara tanggal 24 Okt 2015).

Analisis Pegawai

1. Apakah data SIMPEG digunakan dalam penyusunan kebutuhan PNS ?

Saya terlibat dalam penyusunan kebutuhan pegawai tahun 2015, dalam penyusunan tersebut kami tidak sepenuhnya memakai data SIMPEG, karena data SIMPEG sering tidak akurat. (wawancara 12 Oktober 2015)

2. Jika Menggunakan data SIMPEG mengapa terdapat perbedaan data SIMPEG dengan data yang digunakan ?

Dalam penyusunan kebutuhan pegawai, data yang digunakan masih menggunakan data SIMPEG dan data hasil konfirmasi dari SKPD, karena data SIMPEG menurut saya waktu itu belum akurat karena masih dalam proses pengambilan data di SKPD dalam rangka peremajaan data SIMPEG. (wawancara tanggal 29 Desember 2015)

Kasubid Kesejahteraan Pegawai

1. Apakah pernah pengelola SIMPEG menyampaikan untuk melakukan koordinasi tentang data pegawai pada bidang tugas Saudara, bagaimana tanggapan saudara?

Untuk data kepengkatan dan cuti telah kami sampaikan, itu sudah lama sekali, kami selalu siap jika diminta, tetapi jika tidak diminta kami tidak tahu, apakah dibutuhkan atau tidak” (wawancara 28 Desember 2015)

Operator SIMPEG

1. Dari mana anda tahu tentang SIMPEG

Dalam pengelolaan program SIMPEG ini, kami banyak tahu dari kawan yang bertugas sebelum kami yang sekarang sudah bertugas ditempat lain, dari pengetahuan yang sedikit itu kami belajar sendiri dengan mencoba membuka-buka aplikasi ini dan jika terbentur kami bertanya pada kawan-kawan yang lebih tahu. (hasil wawancara , 29 Sept 2015)

2. Apakah saudara sudah memahami secara baik tentang jaringan dan database

Untuk masalah jaringan internet dan database terus terang kami belum paham secara detail, kami hanya bisa mengoperasikannya saja, jika sudah kemasalah sistem kami kurang paham, untuk aplikasi SIMPEG ini kami belajar sendiri karena dalam pengeoperasiannya menggunakan bahasa Indonesia, sehingga dapat belajar sendiri (hasil wawancara, 29 Sept 2015)

3. Apakah Saudara pernah mengikuti pelatihan tentang SIMPEG

Kami belum pernah mengikuti pelatihan SIMPEG, itulah mengapa pengetahuan kami tentang aplikasi SIMPEG ini sangat sulit. (wawancara tanggal 12 Desember 2015)

4. Apakah Saudara telah melaksanakan tugas sebagai pengelola SIMPEG dengan Baik ?

memang saya mendapat tugas sebagai operator SIMPEG pada tahun 2014 sampai sekarang masih, tetapi terus terang saya kebanyakan tidak melaksanakan tugas sebagai operator SIMPEG tersebut, karena saya memiliki banyak tugas lain, jadi waktu saya habis terpakai untuk melaksanakan tugas pada bidang, bila waktu senggang baru saya mengerjakan pekerjaan SIMPEG, dan itu sangat jarang terjadi (wawancara, 13 Desember 2015)

5. Apakah seluruh petugas pengelola SIMPEG dapat melakukan tugasnya dengan baik ?

Dalam melaksanakan tugas sebagai pengelola SIMPEG pada tahun 2014, yang melaksanakan tugas hanya beberapa orang, padahal menurut SK yang saya terima berjumlah 8 orang, tetapi banyak yang tidak melaksanakan tugas karena sibuk dengan tugas masing-masing (wawancara 13 Desember 2015)

6. Apakah Sarana Pengelolaan SIMPEG sudah dirasakan cukup ?

Dalam penyelenggaraan SIMPEG di Kota Lubuklinggau, kami sebagai operator merasa sarana yang ada masih sangat kekurangan diantaranya adalah komputer, dimana saat ini komputer untuk mengentri data hanya tersedia 3 unit, itupun terkadang dipergunakan untuk kepentingan lain diluar SIMPEG, terkadang pengelolaan SIMPEG harus terganggu dengan adanya pemakaian komputer untuk keperluan lain tersebut, jadi sarana yang ada menurut kami, belum memenuhi syarat untuk membuat SIMPEG berjalan dengan baik (wawancara, tanggal 30 Sept. 2015)

7. Apakah terdapat kesulitan dalam pengeopersaian Aplikasi SIMPEG

Aplikasi SIMPEG ini sebenarnya mudah untuk dijalankan, karena menggunakan bahasa Indonesia, tapi yang masih agak rumit dalam aplikasi ini adalah adanya menu data yang terpisah dalam pengentriannya sehingga memerlukan waktu yang lama untuk mengisi beberapa jenis data (wawancara, tanggal 5 Okt. 2015)

8. Apa saja kesulitan atau hambatan yang biasa ditemui dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG ini ?

Kesulitan yang sering ditemui dalam pengoperasian aplikasi SIMPEG ini adalah tidak adanya petunjuk operasional dan ketergantungan aplikasi pada jaringan internet, dimana untuk membuka aplikasi terkadang dibutuhkan waktu lama karena adanya gangguan jaringan internet (wawancara, tanggal 5 Oktober 2015)

9. Apakah menurut saudara aplikasi ini sudah baik atau masih ada yang harus diperbaiki ?

Kedepan kami mengharapkan adanya pengembangan aplikasi SIMPEG ini menjadi lebih baik, diantaranya adalah adanya penyederhanaan menu entri data, sehingga lebih mudah untuk entri data dan adanya fasilitas export/import data dan aplikasi yang bisa dijalankan dengan atau tanpa jaringan internet seperti aplikasi keuangan/SIMDA (wawancara, tanggal 5 Oktober 2015)

10. Apakah Data Pokok pegawai yang ada pada SIMPEG telah update, jika belum apa yang mrnjadi penyebabnya ?

Untuk data pokok pegawai, masih banyak yang kurang update, diterutama data lokasi kerja hal ini dikarenakan sewaktu terjadi perpindahan pegawai, tidak ada koordinasi dari bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, hal itu sering terjadi sehingga banyak data yang kurang update (wawancara 28 Desember 2015)

11. Sebagai pengelola SIMPEG yang ditugaskan pada bidang, mengapa masih ada data SIMPEG yang kurang update tidak sesuai dengan data yang ada pada bidang ?

Memang benar kami bertugas pada bidang dan ditugaskan sebagai operator SIMPEG, tapi terus terang saja kami sangat banyak pekerjaan yang mendesak, sehingga tidak sempat untuk melakukan update data, hal terjadi terus menerus, sehingga perubahan data menjadi tidak terkontrol, hal inilah yang menyulitkan kami untuk melakukan update data (wawancara 28 Desember 2015)

12. Apakah Data Riwayat pegawai yang ada pada SIMPEG telah update, jika belum apa yang menjadi penyebabnya ?

Memang ada data yang belum sempat kami update hal itu dikarenakan kami disibukkan dengan pekerjaan lain, dan juga terkadang baru di update ternyata data tersebut telah berubah kembali, hal ini tidak kami ketahui, sehingga menjadi tidak update lagi (wawancara 28 Desember 2015)

13. Mengapa data mutasi pegawai yang ada pada SIMPEG tidak lengkap ?

Kurangnya data mutasi pegawai pada SIMPEG karena belum tersedianya menu entri data tersebut pada SIMPEG, jadi walaupun data tersebut ada pada kita belum dapat di entri pada SIMPEG, karena belum tersedia menunya. (wawancara tanggal 13 Desember 2015)

14. Apakah seluruh data Mutasi Pegawai telah tersedia pada SIMPEG, bagaimana proses pengentriannya

Untuk data mutasi kepegawaian, yang ada pada SIMPEG kita baru ada data mutasi pindah tempat bekerja, mutasi pendidikan dan mutasi jabatan, dan pengentriannya dilakukan melalui menu entri data (wawancara, tanggal 7 Okt. 2015)

15. Mengapa banyak data SIMPEG yang tidak update/akurat

Memang kami sadari masih banyak data yang belum kami update, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan lain selain pengelolaan SIMPEG ini, ini menyebabkan banyak data SIMPEG jadi tidak update/akurat (wawancara 28 Desember 2015)

16. Apakah dalam pengurusan pensiun pegawai telah memanfaatkan data SIMPEG ?

Untuk pengurusan pensiun tidak pernah menggunakan SIMPEG ini, biasanya pegawai yang bersangkutan langsung berurusan dengan bidang yang

mengurus pensiun, dan juga pada aplikasi SIMPEG ini kami tidak menemukan menu untuk data pensiun (wawancara tanggal 9 Okt 2015)

Kepala TU Citra Medika

1. Sebarapa mudah mendapatkan informasi data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau

Untuk mendapatkan informasi data kepegawaian di BKD, kita agak sulit memperkirakannya kapan data itu akan kita dapatkan, karena disana semua orang sibuk, dan belum tentu data tersebut ada. (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

2. Apakah SKPD saudara telah menyampaikan data pegawai pada pengelola SIMPEG, dan apakah data tersebut telah sesuai dengan blanko data SIMPEG ?

kami menyampaikan data sebagaimana biasanya yaitu berupa daftar urut kepegawaian (DUK), karena tidak ada petunjuk dari BKD tentang pengisian blanko. (wawancara 28 Desember 2015)

Staf dinas Tanaman Pangan Kehutan dan perkebunan

1. Bagaimana menurut pendapat saudara tentang pelayanan kepegawaian yang dilakukan di BKD Kota Lubuklinggau ?

Menurut kami pelayanan di BKD belum begitu baik, hal ini dapat dilihat dari adanya keharusan melengkapi berkas data seperti SK PNS, SK jabatan dan lain-lain, padahal SK tersebut telah dikumpulkan dan diarsipkan di BKD, seharusnya tidak perlu lagi, dan untuk kenaikan pangkat ini seharus setiap pegawai diingatkan, karena sering terjadi terlambat mengajukan berkas sehingga naik pangkat di tunda. (wawancara dengan, 28 Desember 2015)

2. Apakah pernah pengelola SIMPEG menyampaikan untuk melakukan koordinasi tentang data pegawai pada bidang tugas Saudara, bagaimana tanggapan saudara ?

Benar dulu ada bidang dokumentasi dan informasi meminta kami untuk menyampaikan data penerimaan penghargaan PNS, data PNS yang mendapatkan hukuman disiplin, tetapi kami lupa menyampaikannya, dan mereka juga tidak mengingatkan, jadi belum disampaikan, tetapi data tersebut ada pada kami. (wawancara 28 Desember 2015)

kasubag Umum Bappeda

1. Bagaimana menurut pendapat saudara tentang pelayanan kepegawaian yang dilakukan di BKD Kota Lubuklinggau ?

Pelayanan dalam kenaikan gaji berkala yang dilakukan oleh BKD masih harus ditingkatkan, misalnya adanya kenaikan berkala otomatis, sekarang kalau kami tidak mengajukan akan mengalami keterlambatan, dan untuk mengajukan harus dilengkapi dengan berbagai berkas, ini membuat banyak pegawai yang malas mengajukan berkala. (wawancara dengan kasubag umum bappeda Kota Lubuklinggau tanggal 29 Desember 2015)

Pembuat Aplikasi :

1. Mengapa banyak menu data yang kurang pada aplikasi SIMPEG yang anda buat ?

Itu telah sesuai dengan permintaan dari BKD sendiri, dan data yang kami buat sesuai dengan permintaan. (wawancara tanggal 28 Desember 2015)

kepala TU puskesmas Citra Medika :

1. Sebarapa mudah mendapatkan informasi data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau ?

Untuk mendapatkan informasi data kepegawaian di BKD, kita agak sulit memperkirakannya kapan data itu akan kita dapatkan, karena disana semua orang sibuk, dan belum tentu data tersebut ada. (wawancara, tanggal 9 Okt. 2015)

PEDOMAN WAWANCARA

Indikator Kualitas SDM

1. Dari mana anda tahu tentang SIMPEG ?
2. Bagaimana kemampuan Pengelola SIMPEG Saat ini ?
3. Apakah saudara telah memahami tentang jaringan dan database?
4. Apakah Saudara pernah mengikuti pelatihan tentang SIMPEG ?

Indikator Kuantitas Petugas Pengelola SIMPEG

1. Apakah Saudara telah menindaklanjuti Kepmendagri No. 17 Tahun 2000 Tentang SIMPEG ?
2. Apakah benar saudara diberikan disposisi tentang pengelolaan SIMPEG, Bagaimana anda menindaklanjutinya ?
3. Apakah dengan petugas yang ada saat ini pengelolaan SIMPEG telah efektif ?
4. Apakah benar anda bertugas sebagai pengelola SIMPEG, bagaimana anda melaksanakan tugas tersebut ?
5. Apakah Seluruh petugas melaksanakan tugasnya dengan baik ?
6. Apakah Terdapat masalah terkait pelaksanaan tugas pengelolaan SIMPEG
7. Apakah petugas dirasakan cukup ? kalau belum apakah perlu ditambahkan, dan berapa orang yang perlu ditambahkan ?

Indikator Prasarana Pengelolaan SIMPEG

1. Apakah Prasarana untuk penyelenggaraan SIMPEG telah tersedia ?
2. Sehubungan dengan Prasarana, apakah terdapat masalah dalam pengelolaan SIMPEG di Kota Lubuklinggau ?
3. Apa upaya yang dilakukan terkait dengan keterbatasan prasarana SIMPEG ?
4. Apa upaya yang dilakukan terkait dengan keterbatasan prasarana SIMPEG ?
5. Apakah masalah prasarana ini telah ditindaklanjuti dalam program BKD ?

Indikator Sarana Pendukung Pengelolaan SIMPEG

1. Apakah Sarana Pengelolaan SIMPEG sudah dirasakan cukup ?
2. Bagaimana menyikapi kurangnya sarana pengelolaan SIMPEG ?
3. Apakah terdapat masalah dalam pengelolaan SIMPEG terkait sarana SIMPEG ?

4. Apakah Sarana SIMPEG yang ada saat ini dalam keadaan baik, bagaimana upaya pemeliharannya ?

Indikator Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

1. Apakah Aplikasi mudah digunakan ?
2. Apakah terdapat kesulitan dalam pengopersian Aplikasi SIMPEG ?
3. Apakah harapan anda terhadap aplikasi SIMPEG ini kedepan ?

Indikator Prosedur pelaksanaan penyelenggaraan SIMPEG

1. Apakah dalam penyelenggaraan SIMPEG terdapat prosedur yang menjadi pedoman ?

Indikator Kepatuhan Petugas pada Mekanisme/Prosedur

1. Apakah penyelenggaran SIMPEG telah dilaksanakan sesuai prosedur ?
2. Bagaimana Proses Pengumpulan data dalam penyelenggaraan SIMPEG ?
3. Bagaimana Proses pemuktahiran data dalam penyelenggaraan SIMPEG ?
4. Bagaimana Proses pelaporan data dalam penyelenggaraan SIMPEG ?
5. Bagaimana pengamanan data dan informasi dalam penyelenggaraan SIMPEG ?
6. Bagaimana pengamanan data dan informasi dalam penyelenggaraan SIMPEG ?

Indikator Data Pokok Pegawai

1. Apakah data pokok pegawai tersedia pada SIMPEG ?
2. Apakah menu data pokok pegawai telah sesuai dengan kepmendagri jika belum mengapa demikian ?
3. Apakah data pokok pegawai yang tersedia pada SIMPEG telah terisi dengan lengkap dan update? Jika belum apa yang menjadi penyebabnya ?
4. Apakah setiap ada mutasi pegawai dikoordinasikan dengan pengelola SIMPEG ?
5. Apakah anda telah mengupdate perubahan data sehubungan dengantugas saudara sebgao pengelola SIMPEG ?

Indikator Data Riwayat Pegawai

1. Apakah data riwayat pegawai tersedia pada SIMPEG ?
2. Apakah menu data Riwayat pegawai telah sesuai dengan kepmendagri ? jika belum mengapa demikian ?
3. Apakah data riwayat pegawai yang tersedia pada SIMPEG telah terisi dengan lengkap dan update? Jika belum apa yang menjadi penyebabnya ?

Indikator Data Mutasi Pegawai

1. Apakah data mutasi pegawai tersedia pada SIMPEG ?
2. Apakah data mutasi pegawai yang tersedia pada SIMPEG telah terisi dengan lengkap dan update? Jika belum apa yang menjadi penyebabnya ?

Indikator Kualitas Data Kepegawaian

1. Apakah Data SIMPEG sudah akurat sesuai dengan data sebenarnya ? jika belum apa penyebabnya ?
2. Apakah setiap adanya perubahan data disampaikan kepada pengelola SIMPEG ?
3. Mengapa data yang ada masing-masing bidang tidak selaras dengan data SIMPEG ?
4. Apakah data yang ada pada SIMPEG sudah akurat, jika belum mengapa hal ini terjadi
5. Apakah Saudara menyampaikan perubahan data kepegawaian pada SKPD saudara ke BKD, dalam bentuk apa saudara menyampaikan perubahan tersebut ?

Indikator Kualitas Pelayanan Pegawai

1. Apakah menurut saudara pelayanan di BKD telah cukup baik ?
2. Mengapa dalam urusan kenaikan pangkat dan berkala masih diminta kelengkapan berkas, bukankah sudah ada pada SIMPEG ?

Indikator Rekrutmen Pegawai

1. Apakah Data simpeg dipakai dalam penyusunan kebutuhan pegawai ? jika tidak mengapa ? apa alasannya
2. Mengapa terdapat perbedaan data kepegawaian yang dipakai dalam perhitungan kebutuhan pegawai dengan data SIMPEG ?

Indikator Pendistribusian Pegawai

1. Apakah data SIMPEG digunakan dalam proses distribusi pegawai, jika tidak, apa penyebabnya ?
2. Bagaimana proses distribusi pegawai di Kota Lubuklinggau ?
3. Bagaimana kondisi penyebaran pegawai di Kota Lubuklinggau ?

Indikator Pensiun Pegawai

1. Apakah dalam pengurusan pensiun pegawai telah memanfaatkan data SIMPEG ?
2. Apakah terdapat permasalahan dalam pengurusan pensiun pegawai di Kota Lubuklinggau ?

Indikator Tersedianya Data Kepegawaian yang tertib

1. Apakah data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau telah tertib ?
2. Apakah data kepegawaian yang ada di BKD Kota Lubuklinggau telah tertib ?
3. Bagaimana keadaan arsip kepegawaian yang tersedia pada BKD kota Lubuklinggau ?

Indikator Kejelasan dalam Pengembangan Karir Pegawai.

1. Apakah di Kota Lubuklinggau terdapat Pejabat yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya ?
2. Apakah promosi jabatan yang ada di Kota Lubuklinggau telah sesuai dengan aturan yang ada ?
3. Apakah latar belakang seseorang pegawai menjadi bahan pertimbangan dalam promosi jabatan ?



**MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 17 TAHUN 2000**

TENTANG

**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH**

MENTERI DALAM NEGERI,

- Menimbang** :
- bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 34 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, perlu diselenggarakan dan dipelihara sistem informasi, yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 - bahwa pengembangan sistem informasi dimaksud, sangat penting dan menjadi kebutuhan sebagai instrumen komunikasi data yang tepat dalam rangka aktualisasi otonomi daerah;
 - bahwa penetapan SIMPEG, perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri.
- Mengingat** :
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839 Tahun 1999)
 - Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041 Tahun 1999)
 - Keputusan Presiden Nomor 136 Tahun 1999 tentang Susunan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Departemen;
 - Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Nomor 18 Tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah;
 - Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 1988 tentang Prosedur Penetapan Produk-produk Hukum di lingkungan Departemen Dalam Negeri;
 - Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 45 Tahun 1992 tentang Pokok-pokok Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Departemen Dalam Negeri;
 - Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 140 Tahun 1997 tentang Rencana Induk SIMDAGRI;
 - Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI, DAN PEMERINTAHAN DAERAH.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan :

- Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketertgantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.
- Database adalah himpunan data seluruh Pegawai Negeri yang bermanfaat bagi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Formulir Isian Pegawai adalah formulir yang berisikan kumpulan data pegawai di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Pembangunan Database adalah serangkaian kegiatan pembentukan database yang meliputi pengumpulan data, pengolahan data dan pengamanan serta perawatan sistem.
- Pembangunan sistem adalah serangkaian kegiatan yang meliputi pengadaan dan peningkatan kemampuan perangkat komputer, perangkat lunak serta jaringan komunikasi.

BAB II

PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN

Pasal 2

- (1) Pembangunan dan pengembangan SIMPEG meliputi perangkat keras, perangkat lunak, sumber daya manusia, pengembangan dan pemajaaan database dan jaringan komputer.
- (2) Pembangunan dan Pengembangan SIMPEG dilakukan pada tingkat lembaga pemerintah :
 - a. Departemen Dalam Negeri, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan dikoordinasikan dengan Pusat Pengolahan data dan Sistem Informasi;
 - b. Propinsi, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi dan dikoordinasikan dengan Kantor pengolahan Data Elektronik (KPDE) Propinsi;
 - c. Kabupaten/Kota, dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota dan dikoordinasikan dengan Kantor pengolahan Data Elektronik (KPDE) Kabupaten/Kota;

BAB III

KEDUDUKAN DAN PENGELOLAAN

Pasal 3

- (1) SIMPEG Departemen Dalam Negeri berkedudukan di Departemen dalam Negeri, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri.
- (2) SIMPEG Propinsi berkedudukan di Propinsi, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi.
- (3) SIMPEG Kabupaten/Kota berkedudukan di Kabupaten/Kota, yang pengelolaannya secara fungsional dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.
- (4) Interaksi SIMPEG dapat berlangsung diantara Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota berdasarkan kebutuhan.

BAB IV

KOORDINASI PELAKSANAAN

Pasal 4

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

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 5

Segala pembiayaan yang berkaitan dengan pembangunan dan pengembangan SIMPEG Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota dibebankan pada APBN, APBD Propinsi, APBD Kabupaten/Kota dan sumber lainnya yang sah.

Pasal 6

Materi SIMPEG sebagaimana tertuang dalam lampiran Keputusan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan.

Pasal 7

Dengan ditetapkan Keputusan ini, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 49 Tahun 1985 tentang Komputerisasi Kepegawaian dinyatakan tidak berlaku

Pasal 8

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada Tanggal 30 Mei 2000

MENTERI DALAM NEGERI

ttd.

SURJADI SOEDIDJA

LAMPIRAN KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI

NOMOR : 17 TAHUN 2000

TANGGAL : 30 MEI 2000

1. UMUM

4 ayat (2) menyatakan perlunya penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian. Untuk mendukung kebijaksanaan tersebut, dipandang perlu dibangun dan dikembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dilingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Yang merupakan sub-sistem dari Sistem Informasi Manajemen Departemen Dalam Negeri (SIMDAGRI). Hal ini menjadi sangat penting dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah dan pemberdayaan aparatur pemerintah baik di Pusat maupun Daerah sesuai esensi. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah.

Sementara itu, upaya untuk mendukung pematapan administrasi kepegawaian telah dimulai dengan pembangunan Sistem Informasi Manajemen kepegawaian (SIMPEG) pada tahun 1994 di 21 Propinsi, sedangkan pengembangan selanjutnya terus dilaksanakan hingga saat ini melalui berbagai kegiatan yang meliputi :

1. Pemutakhiran database pegawai serangkaian kegiatan peremajaan database kepegawaian seperti mutasi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, Mutasi Pangkat, Mutasi Kenaikan Gaji Berkafa, Mutasi Pendidikan dan mutasi-mutasi lainnya berdasarkan organisasi dan individu.
2. Perubahan kodifikasi pada tabel induk yang meliputi tabel organisasi, tabel unit kerja, tabel wilayah, tabel pendidikan umum, dan tabel-tabel lainnya yang fleksibel sesuai dengan dinamika organisasi.
3. Perubahan jenis data, elemen data dan struktur database pegawai sebagai bagian perubahan pemutakhiran database dan perubahan kodifikasi pada tabel induk.

Optimalisasi peningkatan administrasi kepegawaian yang meliputi fungsi-fungsi perencanaan, pengembangan, mutasi hingga pemensiunan Pegawai Negeri Sipil secara tertib, teratur, berdayaguna dan berhasilguna belum dapat terpenuhi, karena adanya beberapa kendala sebagai berikut :

- a. Pola pengumpulan dan pengolahan data masih bersifat sentralistik.
- b. Belum adanya pengaturan sistem informasi kepegawaian yang standard dan seragam.
- c. Masih kurangnya tenaga pelaksana yang profesional.
- d. Perangkat keras yang digunakan tidak mendukung proses pengolahan data.
- e. Pembangunan SIMPEG yang telah dilaksanakan masih mengalami gangguan pada perangkat lunak dan perangkat keras.
- f. Tenaga pengolah data yang telah dibekali pendidikan latihan teknis belum dapat diberdayakan secara berhasilguna dan berdayaguna.
- g. Belum adanya mekanisme kerja pengelolaan SIMPEG antara unit-unit kerja tertentu, baik di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Sementara itu pimpinan Departemen Dalam Negeri telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kendala dimaksud yaitu :

- a. Peningkatan kemampuan perangkat keras.
- b. Peningkatan Kualitas SDM dan materi pendidikan dan pelatihan teknis.
- c. Pengembangan aplikasi SIMPEG dengan Output :
 - 1) Desai Sistem SIMPEG
 - 2) Tabel Induk
 - 3) FIP-01, FIP-02 dan FIP-03
 - 4) Elemen-elemen database SIMPEG
 - 5) Struktur Kode.

II. MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Maksud pembangunan dan pengembangan SIMPEG Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah :

- a. Terciptanya sistem pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian yang bersifat standard dan seragam dengan cara pengolahan data tersebar (distributed data processing).
- b. Terbentuknya database (himpunan data) kepegawaian yang dapat menampung kebutuhan dan bermanfaat bagi proyeksi perencanaan dan pelaksanaan pendayagunaan aparatur negara di pusat maupun daerah.

Tujuan SIMPEG adalah terciptanya database kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Propinsi dan Departemen Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai.

Sasaran SIMPEG Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah :

- a. Peneragaman dan penstandarisasian pengolahan data pegawai di Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota dengan mempedomani petunjuk pelaksana yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.
- b. Terciptanya mekanisme pendistribusian data yang diawali dari Kabupaten/Kota, Propinsi hingga Departemen Dalam Negeri melalui jaringan komunikasi data sehingga diperoleh data yang cepat, tepat dan akurat serta berkesinambungan.
- c. Terwujudnya SIMPEG sesuai dengan perkembangan teknologi informatika dan terbukanya komunikasi data mulai dari Kabupaten/Kota, Propinsi dan Departemen Dalam Negeri, sertatersajinya informasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat guna menunjang pengambilan keputusan bagi pimpinan.

III. PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN SIMPEG

Pembangunan dan pengembangan SIMPEG di Departemen Dalam Negeri, dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan dikoordinasikan dengan Pusat Pengolahan Data dan Sistem Informasi Departemen Dalam Negeri; di Propinsi dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Propinsi dan dikoordinasikan dengan KPDE Propinsi, di Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota dan dikoordinasikan dengan KPDE Kabupaten/Kota.

Pembangunan dan Pengembangan SIMPEG tersebut meliputi :

- a. Perangkat Keras (hardware)
 - b. Perangkat Lunak (software)
 - c. Database
 - d. Sistem Jaringan Komputer (Netware)
 - e. Sumber Daya Manusia (Brainware)
- A. Pembangunan dan Pengembangan Perangkat Keras

Konfigurasi perangkat keras maupun perangkat lunak sistem dan aplikasi SIMPEG yang ditempatkan pada Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri, Propinsi, dan Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota terdiri dari :

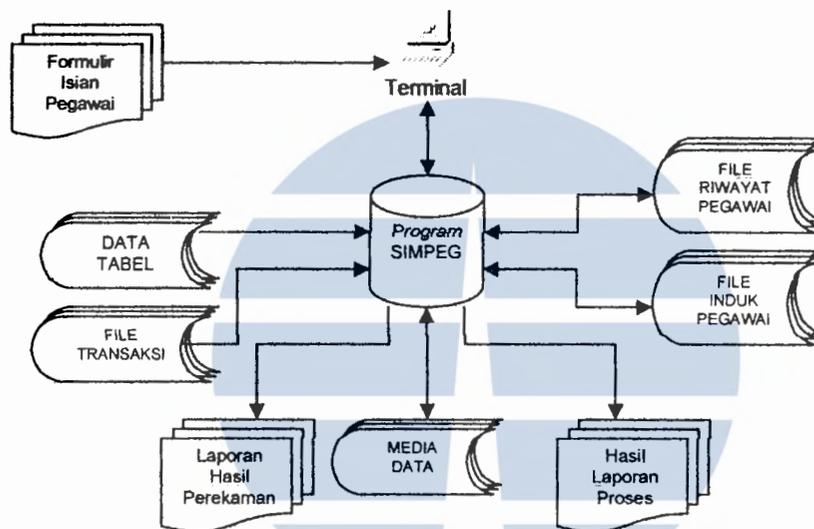
1. SEVER dengan Kapasitas spesifikasi minimal :
 - Pentium III 550 Mhz
 - Harddisk 8,4 GB
 - SDRAM 128 MB
 - CD Rewritable (back-up)
 - UPS 500 KVA
 - Scanner Colour
 - FDD 1,44 MB
 - Display Card VGA
 - Monitor SEGA
 - LAN Card 10/100 Mbps Combo
 2. 5 (lima) buah client masing-masing dengan konfigurasi spesifikasi minimal :
 - Pentium III 500 Mhz
 - Harddisk 4,3 GB
 - SDRAM 128 MB
 - CD Rewritable (back-up)
 - Stabilizer 500 watt
 - FDD 1,44 MB
 - Display Card VGA
 - Monitor SEGA
 - LAN Card 10/100 Mbps Combo
 - CDROM 50X
- B. Pembangunan dan Pengembangan Perangkat Lunak
- Pembangunan dan Pengembangan perangkat lunak yang digunakan untuk mengoperasikan SIMPEG adalah :
- Operating System 95/NT
 - RDBMS (Relational Database Management System) Sybase 3.0 dengan alat bantu infomaker versi 5.0 dan Power Bulider versi 6.0.

- DBMS (Database Management System) sybase 3.0 dengan alat bantu infomaker versi 5.0 dengan Power Builder versi 6.0
- Structured Query Language (SQL)

C. Pembagunan dan Pengembangan Database

Pembangunan database Kepegawaian, sebagai bagian dari Sistem Informasi Manajemen kepegawaian ini secara menyeluruh dirancang sebagai suatu interaktif sistem, dimana user dapat langsung berkomunikasi dengan komputer untuk mengakses data kepegawaian dan respon langsung komputer diberikan dalam bentuk suatu tampilan sebagai tanggapan terhadap input yang dimasukan. Dengan sistem yang interaktif ini diharapkan user akan mendapatkan informasi ini dapat terkumulasi dalam bentuk laporan dan grafik, dimana laporan yang dihasilkan dapat ditampilkan melalui media layar pada cetakan media printer.

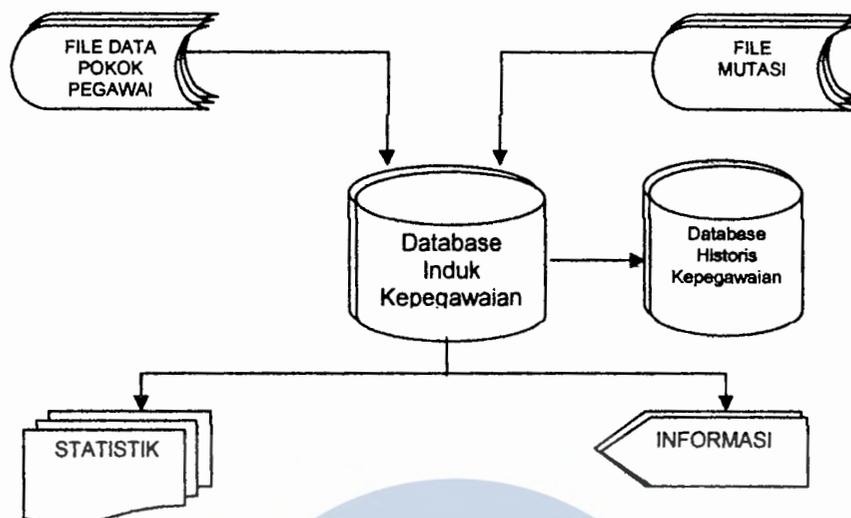
Untuk lebih memperjelas desain sistem yang diusulkan, maka gambaran dari " Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian" dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan Gambar :

- Formulir Isian Pegawai : Merupakan sarana untuk pengumpulan data master maupun data mutasi kepegawaian dengan format seperti yang ada didalam file komputer.
- Data Tabel : Merupakan data penunjang yang disimpan didalam media computer
- File Transaksi : Arsip yang berisi data mutasi yang disimpan dalam media computer
- Terminal : Peralatan yang digunakan untuk memasukan data kedalam media komputer dan digunakan untuk menampilkan hasil yang diinginkan.
- File Induk Pegawai : Arsip yang berisi data lengkap mengenai administrasi pegawai yang tersimpan didalam media computer
- File Riwayat Pegawai : Arsip yang berisi data riwayat yang disimpan didalam media computer
- Laporan Hasil Perekaman : Merupakan laporan hasil dari tahapan perekaman data-data pada media komputer yang dapat dilihat pada layar komputer atau printer.
- Media Data : Peralatan yang digunakan untuk menyimpan data (Disket, CD, Tape Back-up).
- Laporan Hasil Proses : Merupakan hasil akhir dari pengolahan komputer yang terdiri dari, bermacam-macam laporan mengenai keadaan pegawai.

Pembangunan SIMPEG ini meliputi beberapa kepentingan terhadap data dengan cakupan aplikasi, antara lain digambarkan sebagai berikut :



Keterangan Gambar :

- File Data Pokok : adalah file yang berisikan data pokok pegawai yang bersifat tetap dan merupakan input.
- File Mutasi : adalah file berisikan data-data mutasi pegawai, bila terjadi perubahan data dan merupakan input
- Database Pegawai : adalah himpunan data pegawai yang menampung seluruh elemen data dasar pegawai
- Data Historis : adalah data yang menampung seluruh riwayat pegawai.
- Statistik : adalah data yang menampung seluruh riwayat pegawai
- Informasi : merupakan output atau keluaran yang dapat dilihat melalui layar komputer atau terminal.

Beberapa unsur Desain Sistem meliputi :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk pembangunan database Kepegawaian ini adalah dengan menggunakan Formulir Isian Pegawai Model FIP-01, FIP-02 dan FIP-03.

Adapun jenis data yang tercakup dalam formulir Isian Pegawai antara lain :

- a. Data Pokok Pegawai
 - Lokasi Kerja
 - Identitas Pegawai
 - Pengalaman Kerja
 - Pengangkatan sebagai Calon Pegawai
 - Pengangkatan sebagai PNS
 - Pangkat Terakhir
 - Kenaikan Gaji Berkala
 - Pendidikan Terakhir
 - Jabatan Terakhir
- b. Data Riwayat Pegawai
 - Riwayat Kepangkatan
 - Riwayat Jabatan
 - Riwayat Pendidikan Umum
 - Riwayat Pendidikan dan Latihan Jabatan
 - Riwayat Keluarga
 - Riwayat Keanggotaan Organisasi
 - Riwayat Tanda Jasa/Penghargaan
 - Riwayat Penugasan Luar Negeri
 - Riwayat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

- Riwayat Kemampuan Bahasa
- Riwayat Cuti
- c. Data Mutasi Pegawai
 - Mutasi Pengangkatan PNS
 - Mutasi Pangkat
 - Mutasi Kenaikan Gaji Berkala
 - Mutasi Pendidikan
 - Mutasi Daftar Penilaian Prestasi Pegawai
 - Mutasi Kemampuan Bahasa
 - Mutasi Hukuman Disiplin Pegawai
 - Mutasi Jabatan
 - Mutasi Tanda Jasa/Penghargaan
 - Mutasi Cuti
 - Mutasi Pindah
 - Mutasi Pemberhentian/Pemberhentian sementara
 - Mutasi Pensiun

2. Elemen-Element Database Utama SIMPEG :

Dari ketiga kelompok jenis data yang diuraikan diatas dengan memperhatikan kebutuhan elemen data dari SIMKRI/BKN, maka elemen-elemen database utama SIMPEG adalah sebagai berikut :

- 1) NIP/NRP *)
- 2) Nama Lengkap Pegawai *)
- 3) Gelar Akademik *)
- 4) Tempat Lahir *)
- 5) Tanggal Lahir *)
- 6) Pangkat/Gol Ruang Terakhir *)
- 7) TMT Pangkat/Gol.Ruang Terakhir *)
- 8) Masa Kerja Gol.Ruang Terakhir *)
- 9) Pangkat Lokal *)
- 10) Jabatan Struktural Terakhir *)
- 11) TMT Jabatan Struktural Terakhir *)
- 12) Eselon Jabatan Terakhir *)
- 13) Jabatan Fungsional Terakhir *)
- 14) TMT Jabatan Fungsional Terakhir *)
- 15) Instansi Induk *)
- 16) Instansi Tempat Bekerja *)
- 17) Unit Kerja *)
- 18) Lokasi Tempat Bekerja *)
- 19) Angka Kredit *)
- 20) Pendidikan Terakhir *)
- 21) Status Pegawai *)
- 22) Jenis Kepegawaian *)
- 23) Kode Mutasi *)
- 24) Kantor Pembayaran *)
- 25) KTUA *)
- 26) KARPEG *)
- 27) Jenis Kelamin *)
- 28) Agama *)
- 29) Status Perkawinan *)
- 30) Jumlah Tanggungan Suami/Istri *)
- 31) Jumlah Tanggungan Anak *)
- 32) Sumpah PNS *)
- 33) Ujian Dinas *)
- 34) KARIS/KARSU *)
- 35) Diklat Struktural Terakhir *)
- 36) Jenis Hukuman Disiplin *)
- 37) Jenis Penghargaan *)
- 38) Dasar Pengangkatan CPNS *)
- 39) TMT CPNS *)

- 40) Pangkat/Gol. Ruang Awal sebagi PNS *)
- 41) Dasar Pengangkatan PNS *)
- 42) TMT PNS *)
- 43) Diklat Fungsional Terakhir *)
- 44) TASPEN *)
- 45) ASKES *)
- 46) Organisasi Profesi *)
- 47) Keluarga Berencana *)
- 48) KORPRI *)
- 49) Kedudukan Kepegawaian *)
- 50) Tahun Lulus Pendidikan Umum *)
- 51) Tahun Diklat Jabatan *)
- 52) Tahun Hukuman Disiplin *)

Keterangan *) Elemen data yang sesuai dengan SIMKRI/BKN

3. Struktur Kode

Kode wilayah

Bentuknya :

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Keterangan Posisi : 1-2 = Kode Propinsi (01-27)
 3-4 = Jika 01-49 adalah Kabupaten
 = Jika 50-76 adalah Kota
 5-6 = Kode Kecamatan (00-99)
 7 = Kode Desa/Kelurahan
 8-10 = Nomor Urut Desa/Kelurahan (000-999)

Kode Unit Kerja

Bentuknya :

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Keterangan Posisi : 1 = Kode Tingkat Pemerintahan
 = Jika 0 adalah Depdagri
 = Jika 1 adalah Pemerintah Daerah Propinsi
 = Jika 2 adalah Pemerintah Daerah Kab/Kota
 = Jika 3 adalah Pemerintah Daerah Kecamatan
 = Jika 4 adalah Pemerintah Daerah Desa
 2-3 = Kode Komponen (00-99)
 4-5 = Kode Unit Kerja (00-99)
 6 = Kode Satuan Kerja (0-9)
 7 = Kode Subsatuan Kerja (0-9)

Kode Unit Kerja

Bentuknya :

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Keterangan Posisi : 1 = Kode Tingkat Pemerintahan
 = Jika 0 adalah Depdagri
 = Jika 1 adalah Pemerintah Daerah Propinsi
 = Jika 2 adalah Pemerintah Daerah Kab/Kota
 = Jika 3 adalah Pemerintah Daerah Kecamatan
 = Jika 4 adalah Pemerintah Daerah Desa
 2-3 = Kode Komponen (00-99)
 4-5 = Kode Unit Kerja (00-99)
 6 = Kode Satuan Kerja (0-9)
 7 = Kode Subsatuan Kerja (0-9)

Kode Unit Kerja

Bentuknya :

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Keterangan Posisi : 1 = Kode Tingkat Pemerintahan
 = Jika 0 adalah Depdagri
 = Jika 1 adalah Pemerintah Daerah Propinsi
 = Jika 2 adalah Pemerintah Daerah Kab/Kota
 = Jika 3 adalah Pemerintah Daerah Kecamatan
 = Jika 4 adalah Pemerintah Daerah Desa

2-3 = Kode Komponen (00-99)
 4-7 = Kode Unit Kerja (0000-9999)

Contoh :

1	0	1	1	3	0	0
---	---	---	---	---	---	---

 1 = Kode Pemerintah Daerah Propinsi
 01 = Kode Komponen Setda Propinsi
 1300 = Kode Jabatan untuk Kepala Biro Kepegawaian

Contoh :

1	0	1	1	3	1	0
---	---	---	---	---	---	---

 1 = Kode Pemerintah Daerah Propinsi
 01 = Kode Komponen Setda Propinsi
 1310 = Kode Jabatan untuk Kepala Bagian Mutasi pada Biro Kepegawaian Setda Propinsi

4. Bagan Arus Data

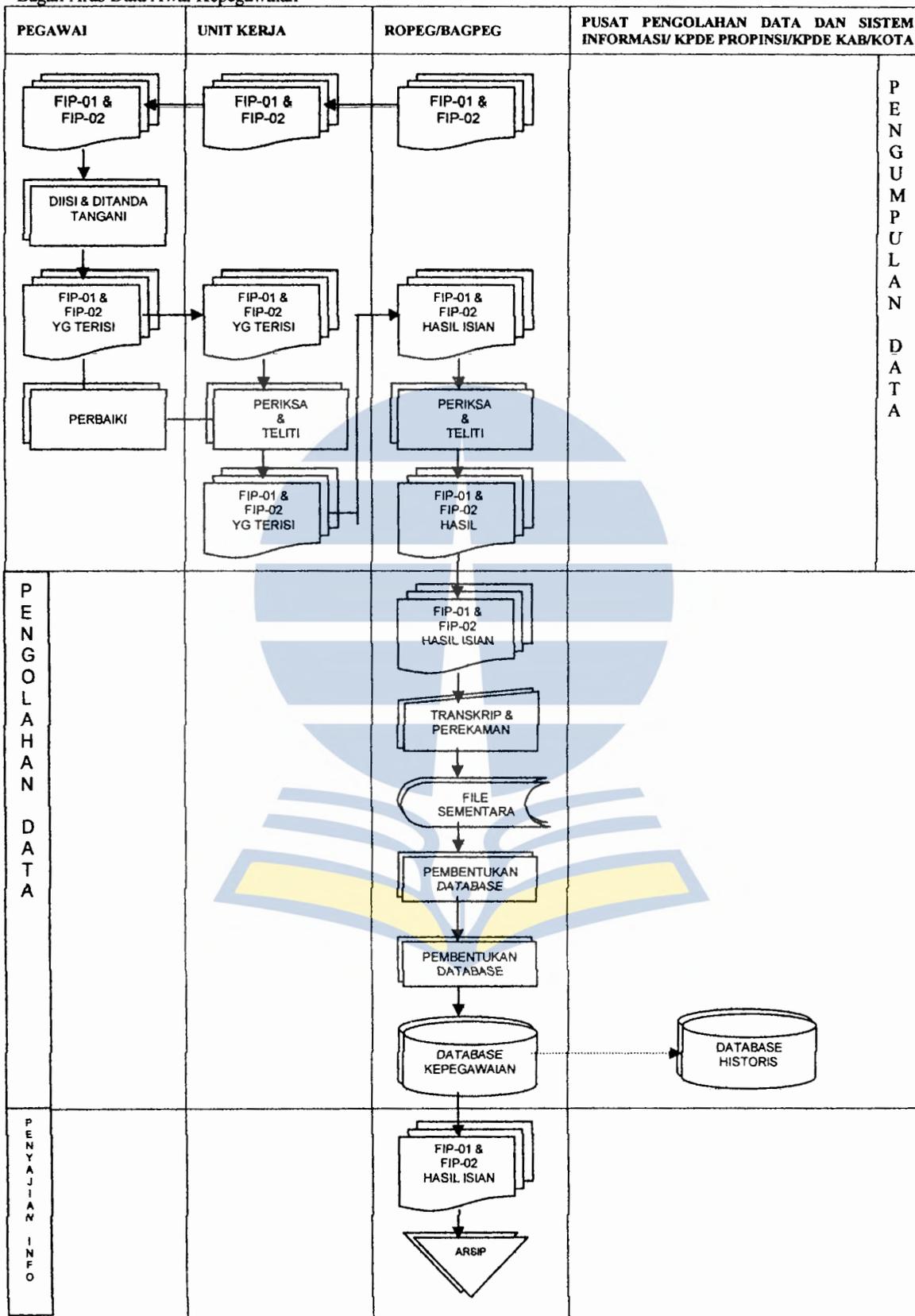
Bagan arus data pembangunan SIMPEG merupakan petunjuk bagaimana pelaksanaan pengolahan data yang dimulai dari pengumpulan, pengolahan dan penyimpanan data sampai dengan penyajian informasi.

Dalam Pembangunan SIMPEG ini yang meliputi data induk pegawai, data riwayat pegawai dan data mutasi pegawai dapat diproses setiap saat ataupun pada periode-periode tertentu.

Untuk memperjelas gambaran dari proses terbentuknya database kepegawaian, dapat terlihat pada Bagan Alur Data berikut ini :



Bagan Arus Data Awal Kepegawaian



Keterangan Gambar :

a. Kegiatan Pengumpulan Data

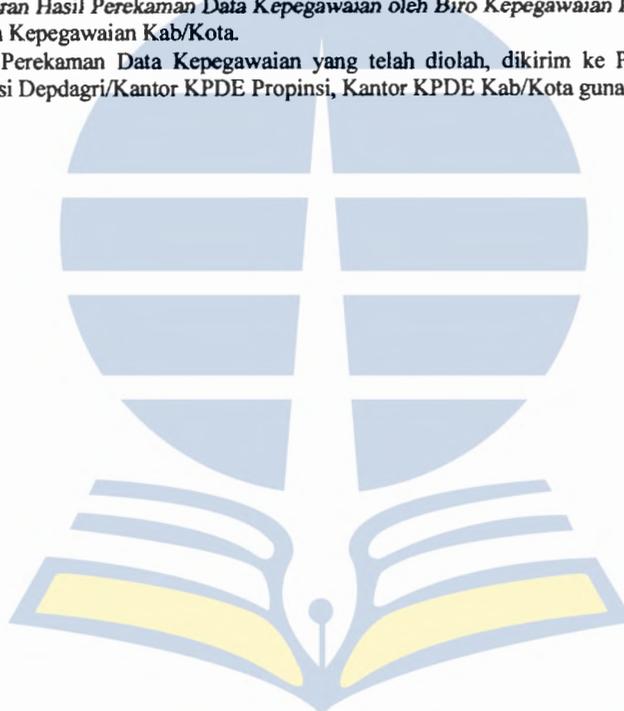
- Data pokok pegawai dan data riwayat ditampung dalam bentuk model FIP-01 dan model FIP-02.
- Biro Kepegawaian Setjen Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota mendistribusikan FIP-01 dan FIP-02 ke tiap-tiap unit kerja dilingkungan Kantor masing-masing.
- Tiap-tiap unit kerja mengedarkan FIP-01 dan FIP-02 kepada masing-masing pegawai.
- FIP-01 dan FIP-02 yang telah diisi dikumpulkan ke tiap-tiap unit kerja, kemudian diperiksa dan dilengkapi serta diserahkan ke Biro Kepegawaian Setjen Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/ Bagian Kepegawaian Kab/Kota.
- Biro Kepegawaian Setjen Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kab/Kota menerima, memeriksa, melengkapi dan mengolah FIP-01 dan FIP-02.

b. Kegiatan Pengolahan Data

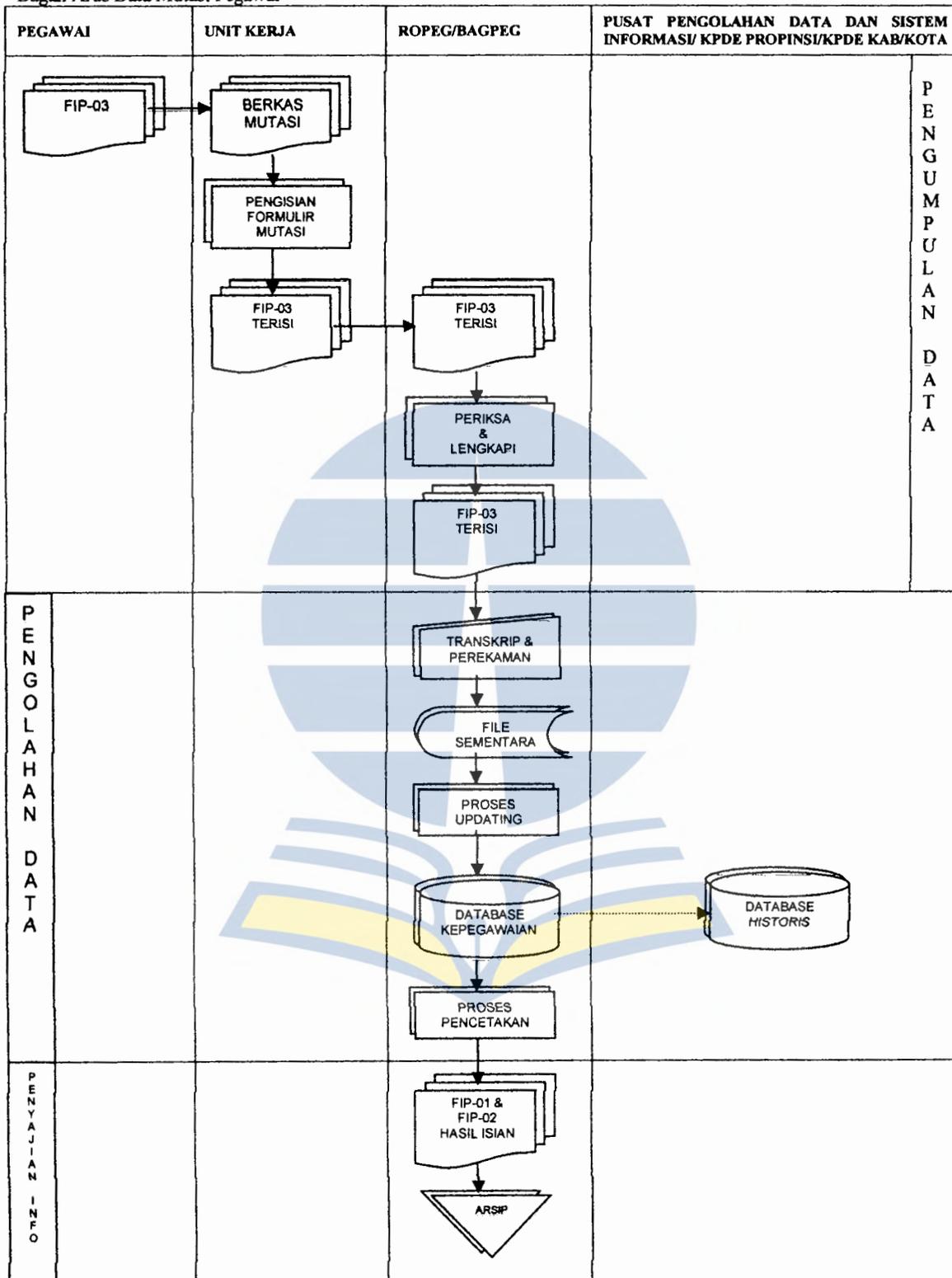
Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kab/Kota, menerima FIP-01 dan FIP-02 yang telah diisi melalui unit organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya ditranskrip dan direkam melalui komputer untuk disimpan sebagai arsip induk kepegawaian (database Kepegawaian).

c. Kegiatan Penyajian Informasi

- Didalam penyajian informasi atau laporan-laporan yang dihasilkan pada pembentukan database kepegawaian ini adalah *Laporan Hasil Perekaman Data Kepegawaian oleh Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kab/Kota*.
- Laporan Hasil Perekaman Data Kepegawaian yang telah diolah, dikirim ke Pusat Pengolahan Data dan Sistem Informasi Depdagri/Kantor KPDE Propinsi, Kantor KPDE Kab/Kota guna dijadikan database historis.



Bagan Arus Data Mutasi Pegawai



Keterangan Gambar :

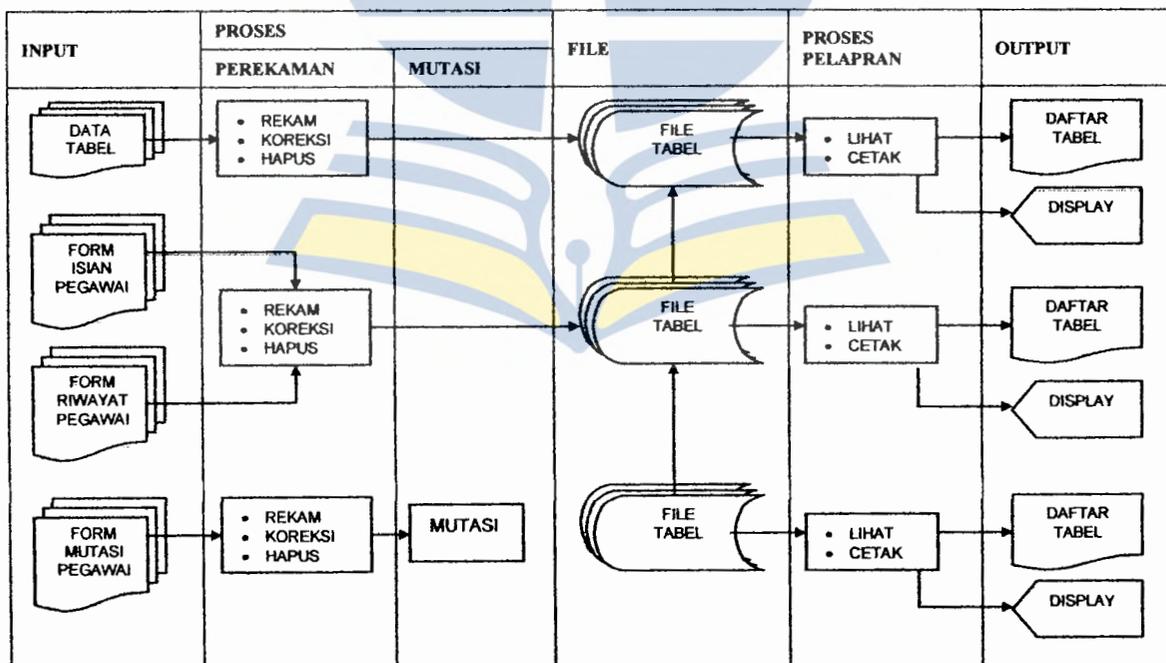
- a. Kegiatan Pengumpulan Data :
- Data Mutasi pegawai ditampung dalam bentuk formulir model FIP-03
 - Jika ada perubahan data terjadi, pegawai yang bersangkutan segera melaporkan perubahan tersebut ke Unit Kerjanya disertai fotocopy bukti sah.
 - Unit Kerja yang bersangkutan segera mengisi FIP-03 dan melampirkan Fotocopy Bukti sah serta dikirimkan ke Biro Kepegawaian Setjen Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kab/Kota.
 - Biro Kepegawaian Setjen Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kab/Kota menerima, memeriksa dan melengkapi FIP-03 yang telah diisi.
- b. Kegiatan Pengolahan Data :
Biro Kepegawaian Setjen Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kab/Kota, mentranskrip kemudian merekam data pegawai yang bersangkutan didalam arsip Kepegawaian (database Kepegawaian)
- c. Kegiatan Penyajian Informasi :
Didalam penyajian informasi atau laporan-laporan yang dihasilkan pada pemutakhiran database kepegawaian ini adalah Laporan Hasil Perekaman Data Mutasi Pegawai dan Laporan Data Kepegawaian (Proses Akhir), dikirim ke Pusat pengolahan Data dan Sistem Informasi/ Kantor KPDE Propinsi, Kantor KPDE Kab/Kota, guna dijadikan database historis.
5. Bagan Arus Sistem

Bagan arus sistem menggambarkan urutan pelaksanaan proses program-program komputer dimulai dari pembentukan database kepegawaian, proses pengolahan/perhitungan sampai dengan pencetakan laporan.

- Proses pembentukan database kepegawaian adalah pemasukan data dari formulir dan keluaran berupa file.
- Proses pengolahan/perhitungan adalah masukan dan keluaran berupa file.
- Proses Pelaporan adalah masukan berupa file dan keluaran berupa laporan dan statistik.

Dengan adanya bagan arus sistem maka gambaran umum tentang alur informasi dan transformasi yang bergerak dari proses pemasukan data hingga keluaran dapat terlihat jelas.

Deskripsi pembangunan SIMPEG disajikan pada bagan alur berikut ini :



Keterangan Gambar :

- Input : Adalah berkas dokumen yang terdiri dari formulir FIP-01, FIP-02 dan FIP-03 serta Daftar Tabel
- Proses Perekaman : merupakan tahap perekaman data dari formulir ke media komputer

3. Proses Mutasi : Proses ini sama dengan proses peremajaan, yaitu menghasilkan data berstatus mutakhir dari valid. Perbedaannya adalah proses ini khusus dilakukan untuk pemutakhiran data kepegawaian.
4. Proses Pelaporan : Merupakan tahap pencetakan laporan baik hasil perekaman dan laporan akhir untuk penggunaan.
5. Output : adalah bentuk hasil dari suatu proses pengolahan data yang dapat dilihat pada layar monitor komputer dalam bentuk kertas pada media printer.

7. Mekanisme dan Prosedur

a. Prosedur Pengumpulan, penyampaian dan Pengolahan Data

- 1) Pegawai yang bersangkutan, berkewajiban :
 - 1.1 Menerima Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai dari Unit Kerja masing-masing
 - 1.2 Mengisi Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) berdasarkan dokumen-dokumen pendukung.
 - 1.3 Meneliti kembali dan menandatangani Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) yang telah diisi.
 - 1.4 Menyerahkan kembali Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah diterima dari unit kerja dengan melampirkan salinan (Fotocopy SK, CPNS Pegawai Bulanan, SKP/Jabatan, KARPEG, KARIS/KARSU).
- 2) Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi, Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.
 - a. Mengedarkan Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) ke Unit Kerja masing-masing termasuk Kecamatan, khusus untuk Kabupaten/Kota.
 - b. Menerima dan meneliti Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) yang telah diisi oleh pegawai dari Unit Kerja masing-masing.
 - c. Secara periodik hasil proses pengolahan data yang berupa Laporan dan Disket dari Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota dikirim ke Biro Kepegawaian Propinsi untuk diproses dan selanjutnya dikirim ke Biro Kepegawaian Depdagri.

b. Prosedur Pemutakhiran Database Pegawai

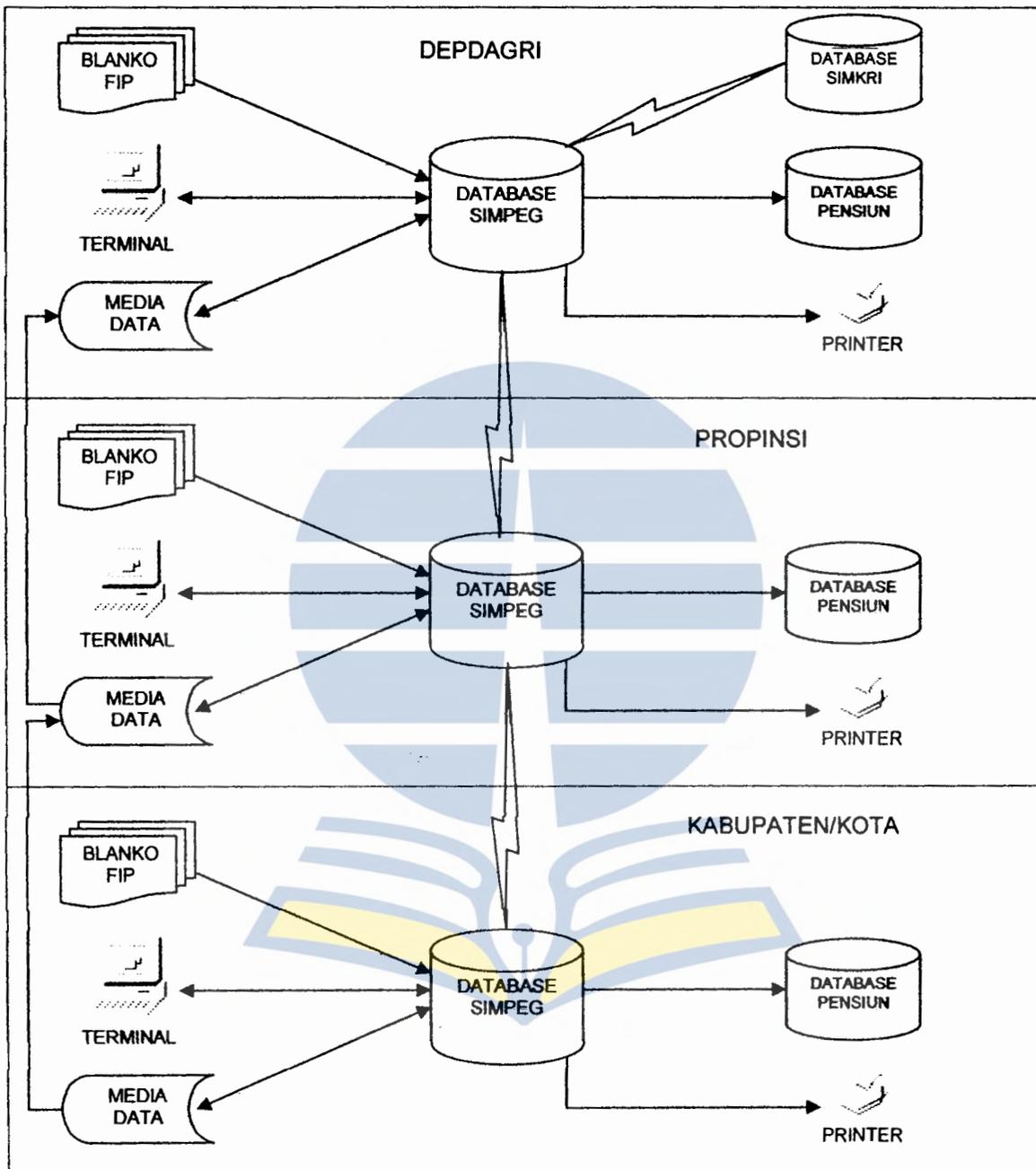
Prosedur pemutakhiran database kepegawaian dilakukan sehubungan dengan terjadinya perubahan data pegawai antara lain seperti : Pengangkatan Pegawai Baru (Calon PNS), Pengangkatan Calon PNS menjadi PNS, Kenaikan Pangkat, Penurunan Pangkat, Pengangkatan dalam atau Pemberhentian dari Jabatan, Perpindahan Wilayah Kerja, Perpindahan antar Instansi, Cuti, Hukuman Jabatan/Hukuman Disiplin Pegawai, Pemberian Tanda Jasa/Penghargaan, Pemberhentian sebagai PNS, Pensiun, Pengambilan Sumpah/Janji PNS, Meninggal Dunia, Mutasi Keluarga, Peningkatan Pendidikan, Kenaikan Gaji Berkala.

Mekanisme dan Prosedur perubahan data tersebut diatur sebagai berikut :

- 1) Pegawai yang bersangkutan, berkewajiban :
 - 1.1 Bagi Pegawai Baru atau Calon Pegawai Negeri Sipil, mengisi Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) serta menyerahkannya kepada unit kerja masing-masing
 - 1.2 Sedangkan untuk pegawai yang aktif harus melaporkan perubahan data kepada urusan kepegawaian pada unit kerjanya dengan bukti sah fotocopy dokumen data yang ada.
 - 1.3 Mengirim Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) bagi data pegawai baru sedangkan Formulir Mutasi Pegawai (Model FIP-03) untuk perubahan data pegawai ke Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.
- 2) Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi, Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota, berkewajiban :
 - 2.1 Mengedarkan Formulir Mutasi Pegawai (Model FIP-03) ke unit kerja masing-masing termasuk kecamatan, khususnya untuk Kabupaten/Kota.
 - 2.2 Menerima Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02) bagi perubahan data pegawai yang telah diisi oleh pegawai dari unit kerja masing-masing.
 - 2.3 Merekam Formulir Isian Pegawai (Model FIP-01) dan Formulir Riwayat Pegawai (Model FIP-02), Formulir Mutasi Pegawai (Model FIP-03) kedalam komputer dari Unit Kerja masing-masing Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.
 - 2.4 Mengirim hasil proses pengolahan data yang berupa laporan dan disket dari Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota dikirim ke Biro Kepegawaian Propinsi untuk diproses dan selanjutnya dikirim ke Biro Kepegawaian Depdagri.

- c. **Prosedur Pelaporan Informasi Kepegawaian :**
Jenis-jenis informasi yang dihasilkan dari pengolahan data kepegawaian berupa laporan terdiri dari : Laporan Bulanan, Laporan Per Triwulan, Laporan Per Semester dan Laporan Tahunan.
- 1) **Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi, Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota, berkewajiban :**
 - a. Mencetak laporan data kepegawaian bulanan/triwulan/semester/tahunan sesuai dengan jenis informasi yang dibutuhkan.
 - b. Secara berjenjang mengirimkan laporan data kepegawaian hasil cetakan dari KPDE Kabupaten/Kota dan dari KPDE Propinsi serta dari Pusat Pengolahan Data dan Sistem Informasi Depdagri ke Biro Kepegawaian Depdagri.
 - c. Menyiapkan laporan yang bersifat induery
 - d. Menyiapkan laporan informasi yang bersifat strategis melalui terminal komputer secara off-line maupun on-line, yang diperlukan oleh pimpinan/pengambil keputusan di semua eselon/jajaran Depdagri/Pemerintah Daerah sesuai strata informasi yang ditentukan
 - 2) **Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi, Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota, berkewajiban :**
 - a. Menerima, meneliti, memisahkan dan mengelompokkan laporan data kepegawaian hasil cetakan dari Pusat Pengolahan Data dan Sistem Informasi Depdagri/KPDE Propinsi/KPDE Kabupaten/Kota.
 - b. Mendistribusikan laporan kepegawaian tersebut sesuai dengan jenis informasi yang dihasilkan kepada unit organisasi yang bersangkutan.
 - c. Melakukan analisa dan evaluasi terhadap informasi yang disajikan.
- d. **Prosedur Pengamanan Data dan Informasi Kepegawaian.**
Prosedur Pengamanan Data dan Informasi Kepegawaian dimaksudkan agar terjamin kelangsungan pengolahan dan penyajian informasi kepegawaian. Kegiatan ini meliputi :
1. **Pengamanan Data**
 - a. Melakukan Back-up terhadap data pegawai yang sudah pensiun, meninggal dunia dan diberhentikan sesuai retensi arsip.
 - b. Mengamankan data kepegawaian sedemikian rupa sehingga tidak dibenarkan pemberian informasi kepegawaian tanpa ijin/persetujuan Biro Kepegawaian Depdagri/Biro Kepegawaian Propinsi/Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota.
 - c. Otorisasi data kepegawaian diberikan oleh Biro Kepegawaian/Bagian Kepegawaian.
 2. **Pengamanan Sistem**
Melakuka Back-up terhadap seluruh isi dari sistem yang digunakan dalam proses pengolahan data kepegawaian secara rutin.
 3. **Perawatan**
Biro Kepegawaian Depdagri/Propinsi, Bagian Kepegawaian Kabupaten/Kota melaksanakan perawatan data karena menyangkut perangkat keras dan perangkat lunak yang dilakukan secara periodik.

- D. Pembagunan dan Pengembangan Sistem Jaringan Komputer
 Alternatif konfigurasi yang diusulkan untuk jaringan Komputer Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah :



Alternatif konfigurasi yang diusulkan untuk jaringan Komputer Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah :

Keterangan :

1. Tingkat Depdagri : Biro Kepegawaian menggunakan PC LAN dengan dihubungkan ke Sistem Komputer yang sudah ada di Puslahta dan Sinfo Depdagri.
2. Tingkat Propinsi : Biro Kepegawaian Propinsi menggunakan PC LAN dengan dihubungkan ke Sistem Komputer yang sudah ada di KPDE Propinsi.
3. Tingkat Kab/Kota : Bagian Kepegawaian menggunakan PC LAN dengan dihubungkan ke Sistem Komputer yang sudah ada di KPDE Kab/Kota.
4. Unit Kerja : Merupakan sumber data penunjang proses pengolahan data kepegawaian dalam SIMPEG.

Sistem komputerisasi data dapat digunakan sistem off-line yaitu melalui transfer media data (disket, CD, Tape Back-up) dan sistem on-line melalui jaringan Radio SSB, Dial-Up, VSAT, sebagaimana dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



E. Pembagunan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pembagunan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah bertujuan :

- Mempersiapkan tenaga yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan program aplikasi SIMPEG yang benar.
- Memberikan dasar penggunaan program pembuatan laporan (infomaker).
- Memberikan dasar dalam pengelolaan sistem jaringan komputer.
- Memberikan kemampuan dasar dalam pengelolaan administrasi sistem basis data (menggunakan RDBMS Sybase).
- Memberikan kemampuan dasar dalam pemeliharaan basis data.

IV. KOORDINASI PELAKSANAAN

1. Menteri Dalam Negeri melaksanakan perumusan kebijakan umum, koordinasi dan fasilitasi SIMPEG.
2. Gubernur/Bupati/Walikota melaksanakan operasional di Propinsi/Kabupaten/Kota.
3. Dalam hal pembinaan operasional pengembangan SIMPEG, Bupati/Walikota berkoordinasi dengan Gubernur.
4. Dimi terciptanya suatu SIMPEG yang integratif dan aplikatif sesuai hakekat suatu sistem, maka :
 - a. Gubernur/Bupati/Walikota mengkoordinasikan pelaksanaan pembagunan SIMPEG di wilayahnya dengan Biro Kepegawaian Departemen Dalam Negeri khususnya yang berkaitan dengan setting aplikasi SIMPEG.
 - b. Kebijakan fasilitas SIMPEG serta kerjasama teknis dengan pihak ketiga di Propinsi dan Kabupaten/Kota akan diatur dan ditetapkan kemudian oleh Menteri Dalam Negeri.
 - c. Pengembangan perangkat lunak, pembentukan database dan sistem jaringan komputer (LAN) serta pengembangan SDM pendukung SIMPEG di Propinsi dan Kabupaten/Kota agar terlebih dahulu berkonsultasi dengan Menteri Dalam Negeri.

V. PENUTUP

Dengan Pembagunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah maka kebijaksanaan tentang pelaksanaan dan pengendalian informasi kepegawaian secara terpadu, cepat, tepat dan akurat serta berkesinambungan akan terwujud melalui jaringan komputer secara berjenjang sehingga dapat bermanfaat bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan

SIMPEG merupakan bagian integral dari SIMDAGRI, dirancang agar sesuai dengan perkembangan dan kesiapan aplikasi sistem informasi kepegawaian yang ada memerlukan pengembangan melalui ali teknologi.

Oleh karena itu pedoman umum tentang SIMPEG yang telah ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri harus menjadi acuan bagi pelaksanaanya di Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Jakarta, 30 Mei 2000

MENTERI DALAM NEGERI

ttd.

SURJADI SOEDIRDJA