

PROSEDUR SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PONOROGO

Oleh
Imam Mashudi

Abstract

Prosedur Sistem Informasi di BKPPD Kabupaten Ponorogo telah efektif karena meningkatnya keterbukaan proses penyampaian layanan publik, aturan dan prosedur yang lebih mudah dipahami oleh pengguna dan pemangku kepentingan lainnya, dan pengguna serta pemangku kepentingan yang membutuhkan data pekerjaan semakin mudah untuk mendapatkan informasi yang relevan.

Keyword: *Sistem informasi, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan*

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, aktivitas kehidupan manusia dalam berbagai sektor tengah mengalami perubahan. Begitu juga pada sektor pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah melahirkan model pelayanan publik yang dilakukan melalui electronic government (e-government). E-government adalah penyelenggaraan pemerintahan dengan menggunakan teknologi informasi dan telekomunikasi untuk meningkatkan kinerja pemerintah, serta memenuhi kebutuhan masyarakat akan trans-paransi dan akuntabilitas informasi keuangan pemerintah dengan tujuan mencapai good governance.

Menyadari akan besarnya manfaat e-government, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan tentang penerapan e-government. E-government adalah salah satu solusi memperbaiki birokrasi, untuk mencapai ketata pemerintahan yang baik. Pentingnya penerapan e-government di karenakan cepatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta gaya hidup dengan adanya indikasi meningkatnya kemampuan penggunaan kom-puter, internet, smartphone, dan jejaring sosial. Hal ini secara otomatis juga berpengaruh pada kemajuan demokrasi dengan indikasi pemerintahan yang transparan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Ponorogo merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan

pengkajian kebijakan pengembangan sumber daya dan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu BKPPD Kabupaten Ponorogo memiliki fungsi administratif, dalam hal ini adalah fungsi administratif dibidang kepegawaian. Dari data kepegawaian yang dikelola secara cepat dan tepat akan menghasilkan data kepegawaian yang akurat.

Penggunaan prosedur sistem informasi kepegawaian merupakan upaya dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan informasi PNS. Dalam pemerintahan daerah, prosedur dan sistem informasi kepegawaian diterapkan untuk mengelola data kepegawaian. Berbagai informasi tentang pegawai negeri sipil di lingkungan kepegawaian pemerintahan daerah dapat ditampilkan dari golongan atau jenjang kepangkatan, status pegawai struktural atau pegawai fungsional, jumlah pegawai masing-masing instansi, serta latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai.

Informasi ini membantu pemerintah daerah menyusun struktur organisasi dan tata kerjanya agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan dalam memberikan pelayanan publik. Informasi mengenai pegawai tersebut akan memudahkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Ponorogo dalam memberikan bimbingan karir kepada semua pegawainya sehingga profesionalisme pegawai dapat terus dikembangkan secara berkelanjutan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan belum semua data pegawai negeri sipil

dikelola dalam aplikasi simpeg dan prosedur berbasis web. Data pegawai masih dikelola secara internal di Kantor BKPPD Kabupaten Ponorogo sehingga pegawai yang akan melakukan layanan administrasi harus mendatangi Kantor BKPPD dengan membawa berkas yang diperlukan. Saat ini aplikasi Simpeg berbasis web digunakan untuk membuat laporan Buku Daftar Urut Ke-pangkatan, Buku Kepegawaian Dalam Angka dan Buku Daftar Nominatif Pejabat Eselon I s/d IV pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Ponorogo. Laporan dan data base yang dibangun oleh Simpeg saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diinginkan.

Semua kegiatan tiap-tiap bidang di BKPPD Kabupaten Ponorogo berjalan sendiri-sendiri tanpa ada integrasi langsung dengan pusat data kepegawaian. Masing-masing bidang membuat dan mengolah data tersendiri untuk keperluan masing-masing bidang. Simpeg hanya dipakai untuk melihat di SKPD mana seorang pegawai ditempatkan dan untuk mengoreksi NIP dan nama pegawai yang di proses oleh masing-masing bidang agar penulisannya benar. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Prosedur Sistem Informasi Ke-pegawaian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang digunakan oleh Pemerintahan Kabupaten Ponorogo dalam melakukan kegiatannya sebagai salah satu bahan Penelitian.

Pengelolaan sistem administrasi SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas SDM dalam organisasi. Jadi, dalam mengelola secara administrative SDM me-refleksikan pengakuan atas penting-nya satuan tenaga kerja organisasi sebagai SDM yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2007:14) mengatakan bahwa pengelolaan sistem adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya untuk mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa SDM berperan sangat penting dan dominan dalam proses prosedur sistem informasi.

Musanef (2008:21), menjelaskan bahwa Sistem Informasi Kepegawaian adalah suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyajian data dan informasi yang sangat diperlukan untuk menunjang administrasi

yang berkaitan dengan pegawai di sektor pemerintahan. Ruang lingkup sistem informasi kepegawaian adalah sistem yang mampu berkembang luas dan kompleks serta dapat memberikan informasi tentang pegawai, yang diperlukan pimpinan dalam kaitan-nya dengan peningkatan kualitas pegawai melalui sistem pembinaan.

Metode Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia, di dalam prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari perilaku dan orang yang diamati. (Sugiyono, 2015:50).

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Ponorogo pada instansi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo

Pemilihan informan untuk menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat, yang menjadi informan nara sumber (key informan) dalam penelitian ini adalah pejabat dan pelaksana pada BKPPD Kabupaten Ponorogo, pejabat dan pelaksana di lingkungan Kabupaten Ponorogo yang terkait dengan penggunaan prosedur sistem informasi kepegawaian yang dikelola oleh BKPPD Kabupaten Ponorogo.

Obyek dalam penelitian ini adalah penerapan prosedur sistem informasi kepegawaian untuk mewujudkan e-government di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Ponorogo.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data yang valid. Tanpa mengetahui dan mengerti teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. teknik pengumpulan data, dapat dilakukan dengan observasi, wawancara dan dalam metode dokumentasi ini peneliti gunakan

untuk mendapatkan data yang mencatat diantaranya, letak geogra-fis, bentuk organisasi, visi, misi, tujuan, serta struktur organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo.

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model Miles and Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kebutuhan informasi yang cepat dan akurat sangat diperlukan untuk mendukung terlaksananya setiap fungsi dari unit organisasi. Menurut Gordon B. Davis (1999), informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil ke-putusan saat ini atau mendatang. Untuk itu sebuah informasi dikatakan berkualitas jika data tersebut memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Relevan artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Apabila kebutuhan informasi untuk suatu organisasi maka informasi tersebut harus sesuai dengan kebutuhan informasi di berbagai tingkatan dan bagian yang ada dalam organisasi tersebut.
2. Akurat artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Keakuratan informasi biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang sama data tersebut dianggap akurat.
3. Lengkap artinya bahwa informasi yang diperoleh menyajikan gambaran len-gkap dari suatu permasalahan atau penyelesaian.
4. Tepat waktu artinya informasi harus tersedia pada saat yang dibutuhkan untuk memecah-kan masalah sebelum situasi krisis menjadi tidak ter-kendali atau kesempatan menghilang. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat karena in-formasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi.

Prosedur Sistem informasi kepegawaian adalah prosedur sis-tematik untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, me-narik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh

sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, kare-teristik-karakteristik unit-unit organisasi.

Kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu Human Resources Information System (HRIS) sebagai pendukung manajemen sumber daya manusia. HRIS merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk memperoleh (acquire), menyimpan (store), memanipulasi (manipulate), meng-analisis (analyze), mendapatkan kembali (retrieve) dan men-distribusikan (distribute) information yang berhubungan dengan sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi.

Tiap instansi memiliki suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut jadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada .pemakai. Sistem ini dinamakan sistem informasi sumber daya manusia (Human Resouces Mana-gement System), atau HRIS. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut. Hal ini senada dengan pendapat Jucius (Hasibuan, 2013:11-12), Manajemen Personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa.

Efektif atau tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya prosedur sistem informasi ke-pegawaian yang andal dan terpelihara dengan cermat sehingga mencerminkan akurasi dan kelengkapannya.

Bertitik tolak pada pendapat di atas dapat diberikan pemahaman tentang prosedur sistem informasi kepegawaian adalah suatu sistem yang mampu mengolah data kepegawaian menjadi informasi bermutu yang dapat menunjang kelancaran administrasi kepegawaian atau mengoptimalkan ad-ministrasi kepegawaian untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Sistem informasi kepegawai-an pada dasarnya merupakan suatu sistem informasi pengelolaan administrasi kepegawaian yang diperlukan oleh instansi pemerintahan untuk meningkatkan keterbukaan informasi, mempermudah pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, dan digunakan sebagai analisis dan formulasi kebijakan serta implementasinya di bidang sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil melalui sistem komputerisasi database kepegawaian. Seyogyanya dalam prosedur sistem informasi kepegawaian yang baik pada suatu instansi BKPPD pemerintahan Kabupaten/Kota dapat mendukung Sistem informasi PNS yang rasional dan menyediakan informasi yang akurat terkait dengan kompetensi Sumber Daya Aparatur.

Informasi yang didapatkan dari sistem informasi seharusnya juga dapat digunakan untuk pencarian data seperti pangkat terakhir, atau jabatan terakhir yang bisa digunakan untuk menganalisa data kepegawaian, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui berapa CPNS atau PNS yang belum mengikuti diklat untuk direkomendasikan jika ada pengadaan Diklat, mutasi dan keperluan lainnya. Namun pada kenyataannya hal ini tidak terjadi dilapangan. Hal ini dikarenakan saat ini SOP yang ada pada BKPPD Kabupaten Ponorogo, tidak memuat alur yang mengharuskan setiap kegiatan tersebut untuk meminta informasi atau data sebelum membuat suatu kebijakan.

Menurut Sutabri (2008), sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi instansi/organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Sistem informasi kepegawai-an pada BKPPD Kabupaten Ponorogo sudah memuat struktur organisasi. Jabatan setiap pegawai dicantumkan pada program dari level tertinggi yaitu Kepala Dinas hingga level bawah yaitu office boy / tukang kebun dan penjaga mala, bahkan juga setiap pegawai juga terdata jabatan dan kepangkatannya.

Penutup

Pengelolaan administrasi kepegawaian melalui aplikasi prosedur Sistem informasi di BKPPD Kabupaten Ponorogo dapat dikatakan sudah efektif karena adanya peningkatan keterbukaan dari proses penyelenggaraan pelayanan publik, peraturan dan prosedur pelayanan semakin mudah dipahami oleh para pengguna dan pemangku kepentingan yang lain, dan pengguna serta pemangku kepentingan yang membutuhkan data kepegawaian itu semakin mudah memperoleh informasi yang relevan.

Sumber daya manusia yang menjadi admin masih dirasa kekurangan, ini dibuktikan dengan data yang ada di dalam sistem informasi kepegawaian tidak update setiap saat. Setiap ada perubahan data kepegawaian se-seorang tidak secara langsung di entry untuk mengupdate data yang sudah ada. Dikarenakan tenaga untuk admin sistem informasi kepegawaian masih kurang dan selain itu admin tidak hanya mengerjakan dalam sistem informasi kepegawaian saja masih banyak tugas-tugas yang harus diselesaikan, sehingga berakibat pengelolaan data di dalam prosedur sistem informasi kepegawaian menjadi lamban untuk update data kepegawaian. Jika ketika terjadi permintaan data/informasi mendadak sering mengalami kesulitan.

Salah satu penyebab efektivitas sistem informasi kepegawaian kurang maksimal karena aplikasi prosedur sistem informasi belum dapat menyediakan data kepegawai-an yang akurat, selalu diperbarui, dan akurat. Hal ini karena adanya keterlambatan admin dalam meng-input data. Keterlambatan itu bisa diantisipasi dengan cara setiap pegawai mempunyai hak akses untuk mengakses sistem informasi kepegawaian khusus data pribadi pegawai sendiri, yang nantinya setiap pegawai dapat mengubah data kepegawaiannya sendiri jika ada perubahan data, ada tambahan data dan dilengkapi dengan upload bukti perubahan data.

Daftar Pustaka

- Davis, Gordon B. (Suryati), 1999, Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen, Pustaka Binaman Pressindo
- Handoko, T.Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia , Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.(2013) Manajemen Sumber Daya Manusia,. Bumi Aksara, Jakarta, 2013, Edisi Revisi.
- Miles dan Huberman,Saldana, 2014, Qualitatif Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3, USA : Sage Publication, Terjemahan Tjetjep Rohindi, UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Rosda Karya.
- Mukhtar. 2013. Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta: Referensi. Peranginangin, Kasiman, 2006. Aplikasi Web Dengan PHP Dan MySQL, Andi Yogyakarta.
- Munasef, 2008, Aplikasi Sistem Informasi, Yogyakarta, Andi.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, 2004, Analisis Sistem Informasi, Andi.