

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA SAMARINDA

Dwi Cipta Widyawan, Adam Idris²

¹ Mahasiswa Magister Administrasi FISIP Unmul

² Dosen Magister Administrasi FISIP Unmul

Alamat Korespondensi: dwicipta07@gmail.com

Abstract

This article describes the Implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Regional Education and Training Personnel Board. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection through observation, documentation, and interviews. This study uses data analysis developed interactive data. The results showed that the implementation of SIMPEG in BKPPD was not optimal. This is because the implementation of socialization was not effective, human resources were less competent, the level of commitment held by BKPPD employees was still low, and there was no SOP in implementing SIMPEG.

Keywords: implementation, public policy, information systems, staffing

Abstrak

Artikel ini menjelaskan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis data yang dikembangkan data interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG di BKPPD belum optimal, hal tersebut berdasarkan karena pelaksanaan sosialisasi belum efektif, SDM yang kurang kompeten, tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai BKPPD masih rendah, dan belum ada SOP dalam implementasi SIMPEG.

Kata Kunci: Implementasi, kebijakan publik, sistem informasi, kepegawaian

Pendahuluan

Sistem informasi yang berkembang pesat telah mengubah pola dan tata hubungan antar masyarakat dan antar pemerintah. Dalam perkembangan globalisasi saat ini penerapan teknologi informasi telah di adaptasi oleh sektor swasta dan sektor publik guna meningkatkan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Revolusi informasi dan komunikasi memberi dampak bagi stakeholder dalam setiap pengambilan keputusan guna menciptakan pelaporan yang transparan. Pada dasarnya penerapan teknologi informasi pada pemerintah daerah adalah *E-Government*.

Pemanfaatan teknologi guna mengoptimalkan tahap proses kerja sistem administrasi pemerintah terutama dalam hal database kepegawaian dapat dilakukan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu aplikasi berbasis web untuk mengelola kepegawaian yang meliputi data standarisasi, data personil, riwayat pangkat dan jabatan, riwayat pendidikan, mutasi dan

pemberhentian. SIMPEG didefinisikan sebagai sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. Dalam keputusan Menteri Dalam Negeri No.17 Tahun 2000 disebutkan bahwa: "Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian".

Pengembangan dan penyelenggaraan SIMPEG di Pemerintah Kota Samarinda dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan ketentuan lebih lanjut mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja perangkat daerah dan unit kerja di bawahnya diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, dalam peraturan tersebut di dalamnya pada pasal (14) huruf (c) yaitu merencanakan, mengelola, mengendalikan, dan mengevaluasi sistem informasi kepegawaian dan di pasal yang sama pada huruf (l) yaitu memutakhirkan data SIMPEG yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Kondisi yang ingin dicapai dari penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini, diantaranya adalah seluruh data yang dihasilkan oleh Simpegv2 menjadi terpusat dan mengurangi kemungkinan manipulasi data, Simpegv2 dapat berfungsi meningkatkan kinerja dan meningkatkan fungsi layanan terhadap OPD, form isian data dapat dibangun secara terintegrasi sehingga memudahkan operator di setiap Sub Bidang di BKPPD, juga mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

Setelah melakukan pengamatan pendahuluan yang peneliti lakukan, kemudian ditemukan suatu permasalahan yang sangat penting dan menyangkut masalah belum optimalnya implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dapat dilihat dari proses kenaikan pangkat menggunakan aplikasi SimpegClient tidak terlaksana sesuai dengan alurnya. Sarana prasarana yang masih kurang sehingga belum mendukung sepenuhnya dalam pelaksanaan implementasi seperti kabel Lan dan Sistem jaringan yang masih lambat. Terdapatnya perbedaan jumlah pegawai di sistem database aplikasi Simpegv2 dengan kategori Pendidikan dan golongan yang seharusnya sama. Oleh karena itu perlunya sinkronisasi data pegawai antar instansi yang ada di Kota Samarinda supaya tercapainya salah satu tujuan dari Sistem

Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yaitu penyeragaman data kepegawaian.

Kerangka Dasar Teori **Implementasi Kebijakan Publik**

Dye (dalam Agustino, 2014:15) mendefinisikan kebijakan publik adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemerintah (entah itu bertujuan untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan sumberdaya manusia, menghentikan tindakan terorisme, ataupun lainnya) dan kerja tersebut menghasilkan sesuatu (*what difference it makes*). Easton (dalam Santosa, 2008:27) mensyaratkan sifat otoritatif dalam proses alokasi. Tetapi di dalam kenyataannya, hanya pemerintah yang dapat bertindak secara otoritatif kepada seluruh masyarakat, apapun yang dipilih pemerintah, baik bertindak maupun tidak bertindak terungkap dalam alokasi nilai. Selanjutnya Friedrich (dalam Agustino, 2014:7) menyatakan kebijakan publik adalah arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan-kesempatan dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu.

Menurut Edwards III (Edwards III, 1980; Indiahono, 2009) ada 4 variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi kebijakan yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

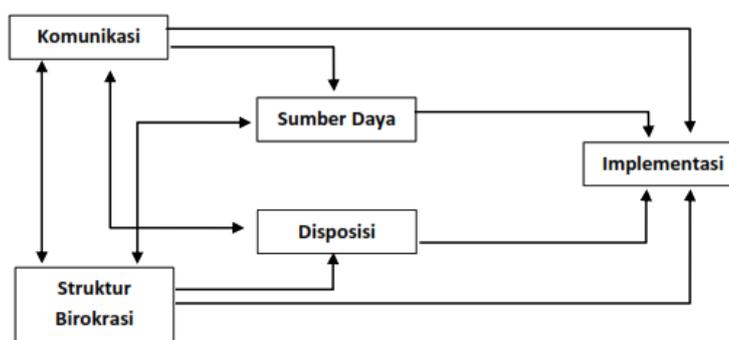
Komunikasi (*Communication*). Yaitu menunjuk bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (*target group*). Tujuan dan sasaran dari program/kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya.

Sumber Daya (*Resources*). Menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementator yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/ kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/ kebijakan pemerintah. Sebab tanpa kehandalan implementator, kebijakan menjadi kurang energik dan berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan, sumber daya finansial menjamin keberlangsungan program/ kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Disposisi (*Disposition*). Disposisi menunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementator kebijakan/ program. Karakter yang penting dimiliki oleh implementator adalah kejujuran, komitmen, dan demokratis. Implementator yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan

senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementator untuk tetap berada dalam arus program yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujurannya membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementator dan kebijakan di hadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementator dan program/kebijakan.

Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*). Struktur birokrasi menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operational prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program/kebijakan. SOP yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapa pun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementator. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur didesain secara ringkas dan fleksibel menghindari “virus weberian” yang kaku, terlalu hierarkis dan birokratis.



Gambar 1. Model Implementasi Edwards III

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Mulyanto (2008:28) mendefinisikan sistem informasi sebagai kombinasi antar prosedur kerja, informasi, orang dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Menurut Hartono (2013:20) sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem, yaitu rangkaian terorganisasi dari sejumlah bagian/komponen yang secara bersama-sama berfungsi atau bergerak menghasilkan informasi untuk digunakan dalam manajemen perusahaan

Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu sistem terpadu, yang meliputi pendataan pegawai pengolahan data, prosedur, tata

kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi 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 (Simamora, 2004).

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Kepegawaian adalah suatu totalitas yang terpadu yang terdiri atas 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.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang ingin Mengetahui informasi tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Data di peroleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi (Cresswell, 2017; Neuman, 2017). Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan metode analisis data interaktif (Miles, Huberman, & Saldana, 2014)

Hasil Penelitian

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah merupakan suatu sarana untuk mengolah data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. SIMPEG itu sendiri erat kaitannya dengan implemementasi *E-Goverment* yang dirancanakan pemerintah dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi yang diharapkan pelayanan kepegawaian menjadi lebih baik. Adapun SIMPEG diterapkan di BKPPD bertujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pegawai yang berurusan dengan segala hal tentang kepegawaian sehingga memudahkan pegawai dalam menyimpan dan menemukan kembali data-data pegawai yang diperlukan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, maka peneliti menggunakan aplikasi konseptual model Edwards III perspektif implementasi kebijakan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik. Keberhasilan sebuah kebijakan dapat dilihat dari komunikasi yang ada. Kebijakan harus disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait, sehingga informasi yang disampaikan harus akurat. Apabila penyampaian tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas, tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi sesuatu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran yang bersangkutan. Menurut Edward III terdapat tiga indikator dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu transmisi, kejelasan tujuan, konsistensi.

Transmisi. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa proses penyampaian informasi dilakukan melalui surat resmi dan atau penyampaian langsung. Penyampaian informasi melalui surat resmi ini dilakukan secara terstruktur, yaitu mulai dari Pimpinan sampai ke pelaksana. Adapun kendala yang terjadi yaitu apabila adanya keterlambatan surat masuk yang ditunjukkan kepada BKPPD sehingga tindak lanjutnya pun terlambat. Kemudian untuk penyampaian langsung di BKPPD dilakukan dengan menggunakan media komunikasi online seperti WhatsApp dan via telepon. Penyampaian langsung juga dilakukan dengan cara memberikan instruksi secara langsung dari atasan kepada staff bawahan. Adapun kendala yang terjadi yaitu masih ada beberapa staff yang belum memahami tugas yang diberikan dikarenakan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh staff tersebut.

Kejelasan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari pembuatan SIMPEG ini untuk mempermudah segala urusan administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat, evaluasi kinerja pegawai, mewujudkan data PNS yang akurat. Secara umum tujuan SIMPEG sudah dijelaskan dalam peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah yaitu Mewujudkan pengelolaan, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian secara optimal. Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu mendukung pelaksanaan manajemen kepegawaian secara optimal. Mewujudkan pelayanan SIMPEG yang lebih transparan, efektif dan efisien.

Konsisten. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsistensi dalam implementasi kebijakan SIMPEG di BKPPD belum terlaksana dengan baik. Hal itu diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa responden yang menunjukkan bahwa pelaksana implementasi masih belum memahami dengan baik tugas yang dimiliki sehingga pelaksanaan pemutakhiran data tidak terlaksana dengan baik. Implementasi SIMPEG di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda masih belum berjalan optimal sesuai dengan tujuan daripada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, hal

tersebut dikarenakan metode sosialisasi yang dilakukan BKPPD dalam pelaksanaan SIMPEG ini belum efektif, dilihat dari operator Simpegv2 masih belum memahami dengan baik tugas yang dimiliki. Sedangkan dari faktor transmisi, konsistensi dan kejelasan belum terlaksana dengan baik karena dari beberapa aspek tidak berjalan sesuai dengan yang seharusnya.

Sumber Daya.

Sumber daya meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran dan sumber daya fasilitas. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementator yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Berdasarkan pendapat tersebut maka sumber daya terbaik menjadi sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kemampuan pemahaman implementator dalam implementasi program/kebijakan pemerintah (Edwards III, 1980).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman terhadap pelaksanaan dan penggunaan Aplikasi Simpegv2 masih rendah, hal tersebut berdasarkan penjelasan dari Bapak Dody selaku Kepala Sub Data dan Informasi yang menyatakan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh perwakilan setiap Sub Bidang yaitu Non ilmu komputer sehingga pada pelaksanaannya banyak terjadi kesalahan pemutakhiran data dan sering terjadi salah input data pegawai. Selain sumber daya manusia, sumber daya fasilitas juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan SIMPEG di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Sumber daya fasilitas yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan SIMPEG ini. Pengadaan sarana dan prasarana yang baik seperti gedung, peralatan dan perlengkapan penunjang sangat dibutuhkan dalam suatu pelaksanaan implementasi. Pentingnya perencanaan dalam pengadaan sarana dan prasarana tidak terlepas dari beberapa dana yang dibutuhkan dalam proses pemeliharaan Aplikasi SIMPEG. Tersedianya sarana dan prasarana adalah salah satu indikator efektifitas organisasi dalam kemampuannya bekerja secara produktif yang akan menunjang keberhasilan implementasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah proses pengadaan sarana dan prasarana dilakukan oleh masing-masing bidang. Pengadaan sarana dan prasarana implementasi SIMPEG di usulkan oleh Sub Bidang Data dan Informasi. Adapun sarana dan prasarana implementasi SIMPEG sudah cukup baik, namun masih perlunya pengadaan kembali perangkat pendukung dalam pemeliharaan Server SIMPEG seperti Kabel UTP, UPS serta jaringan untuk mempercepat akses kedalam aplikasi SIMPEG. Dalam pengadaan sarana dan prasarana tidak terlepas dari pengaruh ketersediaan dana yang dibutuhkan dalam membelanjakan perangkat yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan Simpeg di BKPPD sehingga pentingnya anggaran yang tersedia untuk memenuhi hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa anggaran yang dibutuhkan dalam implementasi sudah cukup baik, dari

hasil wawancara menjelaskan bahwa pada 2018 telah di anggarkan pemeliharaan berkala terhadap aplikasi simpegv2 sebesar 10 juta rupiah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa BKPPD telah menganggarkan dana untuk pelaksanaan implementasi SIMPEG.

Disposisi

Disposisi pada penelitian ini difokuskan mengenai karakter pelaksana. Karakter pelaksana dalam hal ini yaitu tingkat komitmen dan kejujuran serta tingkat demokratis. Komitmen dibuktikan dengan melihat alasan implementator untuk dapat melaksanakan implementasi, tujuan/ perubahan yang ingin dicapai dan perubahan yang telah dicapai para implementator untuk implementasi kebijakan SIMPEG.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah belum terlaksana dengan optimal, dari penjelasan bapak Sekretaris BKPPD menyatakan bahwa di BKPPD masih ada yang memiliki komitmen yang buruk, hal itu dikarenakan masih ada beberapa implementator yang belum konsisten antara tugas dengan arahan yang diberikan. Masalah tersebut terjadi karena kurangnya motivasi dan semangat kerja dan juga tugas yang dilaksanakan tidak sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan observasi peneliti juga menunjukkan adanya tekanan yang mengakibatkan tidak ada kesesuaian dengan guideline yang sudah ditetapkan, oleh karena itu semakin jauh dengan guideline maka tingkat komitmennya akan semakin rendah. Komitmen dari implementator disebabkan dari sikap pimpinan yang tidak mengetahui situasi dan kondisi yang di alami oleh bawahannya.

Fokus kedua dari variabel disposisi dalam implementasi kebijakan yaitu tingkat demokratis yang dapat diukur dengan intensitas pelaksana melakukan proses sharing dengan kelompok sasaran, mencari solusi dari masalah yang dihadapi dan melakukan diskresi yang berbeda guna mencapai tujuan dan sasaran program. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat demokratis dalam implementasi kebijakan SIMPEG sudah berjalan optimal. Adanya proses sharing dan diskusi yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi terkait data kepegawaian yang ada di Aplikasi SIMPEG. Pemecahan masalah dilakukan dengan cara koordinasi oleh Sub Bidang Pensiun dengan Admin SIMPEG di Sub bidang Data dan Informasi, sehingga tercapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas menunjukkan bahwa implementasi SIMPEG dari aspek disposisi atau karakter pelaksana masih belum optimal. Perlunya dilakukan peningkatan konsistensi antara pelaksanaan kegiatan dengan tupoksi yang sudah ditetapkan dengan cara pemberian insentif dan penambahan keuntungan atau biaya tertentu. Hal ini dilakukan sebagai langkah memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan, walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerja sama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini menyebabkan sumber-sumber daya menjadi tidak efektif dan tidak termotivasi sehingga menghambat jalannya kebijakan (Edwards III, 1980).

Struktur birokrasi menjelaskan bagaimana kedudukan, tugas dan fungsi dialokasikan kepada masing-masing bidang yang terdapat pada BKPPD Kota Samarinda, hal ini tentunya akan berdampak terhadap tata cara setiap bagian melaksanakan tugasnya dalam implementasi kebijakan SIMPEG. Struktur Birokrasi dalam hal ini difokuskan terhadap ketersediaan SOP yang ada dan struktur organisasi tentang seberapa jauh rentang kendali antara pimpinan dan bawahan dalam struktur organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah saat ini belum memiliki SOP dalam penggunaan Aplikasi SimpegV2. Menurut keterangan responden menyatakan tidak adanya SOP di karenakan aplikasi SimpegV2 ini bersifat internal yang mana hanya digunakan oleh pegawai BKPPD yang sudah memiliki user akun. Adapun kendala yang terjadi mengakibatkan peran setiap Bidang dalam menggunakan aplikasi SimpegV2 menjadi tidak berjalan dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya perhatian dan tanggung jawab yang dimiliki implementator terhadap aplikasi Simpegv2 dalam hal struktur birokrasi.

Fokus yang kedua dalam variabel struktur birokrasi yaitu struktur organisasi, sejauh mana rentang kendali antara pucuk pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi pelaksana. Rentan kendali adalah jumlah bawahan yang dapat dipimpin secara efektif oleh seorang pimpinan. Semakin jauh berarti semakin rumit, birokrasi yang lambat untuk merespons perkembangan program, dengan kata lain yaitu fragmentasi atau penyebaran tanggung jawab. Penyebaran tanggung jawab ini dimaksud yaitu sebagai mana tingkat kepedulian pelaksana dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan dari pimpinan, dan bagaimana kendali atas pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan implementasi SIMPEG.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur Organisasi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah sudah diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. dalam peraturan tersebut sudah dijelaskan bagaimana tupoksi setiap pegawai dari Kepala Badan Sampai dengan pelaksana. Menurut keterangan responden tentang rentan kendali antara pimpinan dan bawahan

dalam pembagian kerja sudah diserahkan kepada setiap Kepala Bidang. Adanya proses sharing yang dilakukan pimpinan terhadap setiap pegawai menunjukkan kedekatan yang terjadi, pemberian tanggung jawab terhadap implementasi SIMPEG juga dilakukan berdasarkan tupoksi bidang masing-masing yang ada di BKPPD. Dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi atau rentang kendali dalam Implementasi Simpegv2 sudah baik.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam hal faktor pendukung dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah kebijakan Peraturan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Komunikasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah dengan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Tersedianya perangkat keras, perangkat lunak serta sistem jaringan komputer yang memadai.

Faktor penghambat yaitu kurangnya Sumber Daya Manusia yang memiliki latar pendidikan ilmu komputer, saat ini hanya 2 orang yang memiliki latar pendidikan ilmu komputer dari 13 admin Simpegv2. Fasilitas perangkat pendukung seperti Kabel UTP dan Router yang masih kurang, dikarenakan anggaran pengadaan yang masih kurang. Belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi pedoman pelaksanaan.

Kesimpulan dan Saran

Secara umum implementasi SIMPEG pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda belum optimal. Pada aspek komunikasi implementasi SIMPEG masih belum optimal. Metode sosialisasi yang dilakukan oleh BKPPD saat ini belum efektif. Aspek sumber daya manusia dalam implementasi SIMPEG belum terlaksana dengan baik karena kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh Admin aplikasi Simpegv2 serta kurangnya pelaksana. Pada aspek disposisi, tingkat komitmen dan demokratis masih belum optimal, hal tersebut terjadi karena masih terdapatnya pelaksana yang tingkat komitmennya rendah, kurangnya pemahaman admin Simpegv2 namun tingkat demokrasi yang dimiliki oleh pelaksana atau implementator sudah baik. Pada aspek struktur birokrasi, pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah masih belum adanya SOP yang mengatur pelaksanaan aplikasi SimpegV2. Struktur organisasi dan tanggung jawab di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah sudah cukup baik, hal tersebut diketahui dari rentang kendali dari jabatan Sekretaris sampai dengan pelaksana/staff berjalan sesuai dengan struktur organisasi yang sudah di atur oleh Peraturan Walikota Nomor 53 tahun 2016. Sudah jelasnya tanggung jawab serta tupoksi yang dilakukan tertera di dalam Peraturan Walikota Samarinda.

Adapun rekomendasi yang peneliti berikan adalah peningkatan sosialisasi kepada setiap Admin aplikasi Simpegv2 dengan cara mengubah

metode sosialisasi yang digunakan, yaitu dengan membuat buku pedoman/modul penggunaan Simpegv2. Mengadakan DIKLAT (pendidikan dan pelatihan) tentang penggunaan Simpegv2 sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai terutama admin Simpegv2. Untuk masalah kekurangan pegawai dengan dilakukannya pengusulan pengadaan CPNS yang sesuai dengan kekurangan yang ada pada Sub Bidang di BKPPD. Perlu dibuat Standar Operasional Prosedur pelaksanaan implementasi Simpegv2 dengan membuat aturan yang mengkhususkan pelaksanaan aplikasi Simpegv2 yang ditanda tangani oleh Kepala Badan atau Peraturan Walikota.

Daftar Pustaka

- Agustino, L. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Cresswell, J. W. (2017). *Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Ketiga)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Hartono, B. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Indiahono, D. (2009). *Kebijakan Publik (Berbasis Dynamic Policy Analisis)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook (Edition 3)*. Jakarta: UI-Press.
- Mulyanto, A. (2008). *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Neuman, W. L. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Edisi 7)*. Jakarta: Pearson Education Inc dan Indeks.
- Santosa, P. (2008). *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gramedia.

