

PROPOSAL TESIS

**EFEKTIFITAS SISTEM INFOMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
(SIMPEG) PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYARAKATAN
PEREMPUAN MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARAT**

**RIZAL HARMAWAN SAMAUNA
E022201020**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN UJIAN PROPOSAL

EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN MAMUJU SULAWESI BARAT

Diajukan oleh:

RIZAL HARMAWAN SAMAUNA

E022201020

Menyetujui, 06 Januari 2022

Komisi Penasehat

Prof. Dr. H. Hafied Cangara, M.Sc.

Ketua

Dr. Arianto, S.Sos., M.Si.

Anggota

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Komunikasi

Dr. H. Muhammad Farid, M.Si.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL PROPOSAL	ii
PENGESAHAN UJIAN PROPOSAL	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kajian Konsep	15
1. Keterbukaan informasi publik	15
2. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	19
3. E-Government.....	22
4. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	28

B.	Landasan Teori	35
1.	Teori Informasi	35
2.	Teori New Media	38
C.	Kajian Penelitian Yang Relevan	42
D.	Kerangka Berpikir	47
E.	Definisi Konseptual	48
BAB III METODE PENELITIAN.....		49
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	49
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	50
C.	Sumber Data Penelitian	50
D.	Teknik Pengumpulan Data	52
E.	Teknik Analisis Data	56
F.	Teknik Penentuan Informan	59
G.	Tahap – Tahap Penelitian dan Jadwalnya	61
DAFTAR PUSTAKA		62

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tampilan Website SIMPEG Pegawai (Subseksi Keamanan dan Ketertiban) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.	60
Tabel 2	Informan Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.	60
Tabel 3	Tahap – Tahap Penelitian..	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Jaringan Komunikasi TIK di Indonesia (Ditjen Aptika).....	20
Gambar 2 Skema Kerangka Pikir.....	47
Gambar 3 Alur Pengumpulan data.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Cita-cita untuk menjadikan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berkelas dunia terus digelorakan dengan terus berbenah dalam mewujudkan pemerintahan yang wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM). Proses administrasi pemerintahan yang dijalankan telah berbasis teknologi yang terbaru. Dimulai sejak tahun 2018 hal ini diterapkan sesuai instruksi Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berupa kebijakan yang diambil dan dilakukan pimpinan dalam rangka mewujudkan *e-government*. Dimana kemajuan teknologi dalam perbaikan tata Kelola pemerintahan menjadi kewajiban bagi semua jajaran di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mewujudkan Kementerian yang *good governance*. Teknologi tersebut memberikan sumbangsih penting dalam membantu pemerintah ataupun pengawasan dan pengambilan keputusannya.

Implementasi *e-government* menjadi salah satu solusi bagi percepatan pencapaian kinerja di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penerapan *e-government* itu sudah sesuai dengan semangat Undang-Undang Nomor 14 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) dengan tujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik secara transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggung jawabkan. Namun tidak hanya itu, penerapan e-

government juga sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi yaitu mewujudkan *Good Corporate Governance* (GCG). Sehingga hal ini menjadi kewajiban Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam menerapkan *e-government* demi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dari setiap proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Perkembangan teknologi dan informasi membawa perubahan dan adanya adopsi ataupun pengaplikasian media komunikasi yang sifatnya pribadi, dengan dampak yang muncul dengan tinggalnya publik sektor, dari perubahan yang luar biasa bagi *privat sector* yang telah lebih dahulu mengadopsi dan mengaplikasikan *stakeholder*-nya, inilah yang kemudian memicu *public sector* untuk melahirkan *egovernment* (Irawan, 2013: 175).

Di era revolusi digital ini perkembangan teknologi terjadi sebuah evolusi pada teknologi media, sebut saja *new media* atau orang juga sering menyebutnya media online atau orang lebih akrab lagi menyebutnya dengan istilah internet, media ini tentunya sudah tidak asing lagi di telinga. Media ini juga disebut-sebut sebagai media yang sampai saat ini belum ada yang menandingi pertumbuhan jumlah penggunaannya. Di negara maju, *new media* mengalahkan berbagai media yang sebelumnya telah dijadikan sumber referensi dalam mendapatkan sebuah informasi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM (SIMPEG Kemenkumham) adalah suatu sistem informasi yang

digunakan untuk pengelolaan data Pegawai Kementerian Hukum dan HAM secara *on-line*, sebuah perangkat lunak (*software*) komputer yang menyediakan fasilitas pengelolaan data kepegawaian dan mengelola data kepegawaian tersebut menjadi informasi kepegawaian yang dibutuhkan, menunjang kebijakan - kebijakan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Aturan proses yang dijalankan di dalam SIMPEG tetap mengacu kepada dasar hukum yang berlaku” yaitu sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Secara spesifik tujuan dari SIMPEG adalah untuk mendukung integritas data para pegawai, kemudahan pengaksesan data kepegawaian, dan kemudahan pengelolaan data yang bersifat pribadi sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien yang diimplementasikan pertama kali pada 2015, atau mempunyai fungsi untuk mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di aparatur pemerintah, mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi PNS yang akurat untuk perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS, membantu kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan, serta mempunyai manfaat pelacakan informasi data seorang

pegawai akan mudah dan cepat, pembuatan laporan dapat mudah dikerjakan, mengetahui pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala, memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian, mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (profil kepegawaian) yang cepat dan akurat, dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya sehingga dapat dikatakan bahwa SIMPEG merupakan sistem yang melakukan manajemen kepegawaian dimulai dari pegawai tersebut memperoleh status pegawai sampai dengan pegawai tersebut pensiun.

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama berhasilnya sebuah tujuan organisasi, demikian juga dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Pengelolaan pegawai dan peningkatan kinerja SDM telah menjadi perhatian yang lebih prioritas beberapa tahun belakangan ini. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai sedangkan dalam lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seiring dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengamanatkan mengenai sistem informasi ASN. Pasal 127 ayat (1) menyatakan bahwa untuk menjamin efisien, efektif, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan sistem informasi ASN. Sistem informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun

secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi. Kemenkumham telah menerapkan sistem informasi ASN yaitu Aplikasi SIMPEG.

Aplikasi SIMPEG bertujuan untuk mempermudah penilaian kinerja pegawai sebagai bentuk implementasi penegakan disiplin pegawai. Oleh karenanya informasi di dalam simpeg terkait kehadiran, tunjangan kinerja, dan hal lainnya yang terkait dengan pelayanan kepegawaian dapat terintegrasi melalui aplikasi ini. Dengan demikian, Kemenkumham harus mampu mengoptimalkan pemanfaatan Simpeg guna mewujudkan pengelolaan aparatur berdasarkan Sistem Merit, yakni kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, maupun kondisi fisik yang kurang sempurna. Kementerian Hukum dan HAM telah melaksanakan sistem merit tersebut dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif. Muara dari sistem merit tentu saja adalah perwujudan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*).

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Perempuan Kelas III Mamuju merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang Pemasyarakatan yang termasuk wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Barat. Pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Lembaga Pemasyarakatan

Perempuan Kelas III Mamuju berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. MHH-10.OT.01.01 Tahun 2016 tanggal 15 Juli Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, Jakarta, Pontianak, Palangkaraya, Samarinda, Martapura, Denpasar, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Padang, Jambi, Bengkulu, Yogyakarta, Manado, Batam dan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Pangkal Pinang, Mataram, Gorontalo Palu, Kendari, Ambon, Ternate, Jayapura, Manokwari, Mamuju. Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju terletak di Jalan Lingkar Bandara Kelurahan Sinyonyoi Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dengan batas secara geografis sebagai berikut: (1) Utara: berbatasan dengan Rumah Penyimpanan dan Benda Sitaan Negara Kelas II Mamuju; (2) Barat: berbatasan dengan perbukitan; (3) Timur: berbatasan dengan persawahan penduduk; dan (4) Selatan: berbatasan dengan perkebunan penduduk.

Kesadaran akan pentingnya penggunaan aplikasi SIMPEG di lingkungan kerja Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Mamuju belum menarik minat dari beberapa pegawai untuk lebih memahami aplikasi tersebut, itu terlihat dengan ada banyaknya jurnal harian yang sering terlewatkan atau sengaja dijamak pada hari tertentu untuk mengakali aplikasi SIMPEG itu sendiri, penilaian dari atasan langsung setiap bulan terhadap staf masih terabaikan sehingga tidak terpenuhinya

hak dari bawahan dimana hal ini cukup menyita waktu dari operator satuan kerja (satker) apabila dilakukan penilaian prestasi kinerja pegawai di akhir tahun berjalan, ditambah lagi terkadang belum maksimalnya jaringan dalam memenuhi kebutuhan pegawai untuk mengakses SIMPEG, serta masih terbatasnya jumlah pegawai pada operator pengelola kepegawaian sehingga penyampaian informasi belum maksimal seperti yang diharapkan, sungguh hal ini sangat disayangkan oleh penulis mengingat sebelum hadirnya SIMPEG dimana masing-masing pegawai diwajibkan mengisi jurnal dalam buku agenda maupun buku ekspedisi secara manual setiap jam bahkan setiap menit sampai batas waktu jam kerja yang telah ditentukan sebagai bahan laporan kepada atasan langsung dan sebagai bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pada jam dinas yang telah ditetapkan.

Dalam kenyataannya pengoptimalan SIMPEG Kemenkumham bagi tiap pegawai belum sesuai dengan target kemandirian yang diharapkan. Dimana setiap penerimaan hanya mengkhususkan kepada penerimaan formasi substantif seperti penjaga tahanan yang bersifat operasional dan yang dalam waktu bersamaan tidak adanya penerimaan dalam formasi administratif yang dapat membantu memperlancar tugas pokok fasilitatif yang dikerucutkan untuk operator SIMPEG itu sendiri sehingga dalam pelaksanaannya dilapangan terdapat tumpang tindih yang mengacu kepada sasaran kinerja pegawai (SKP) tertentu dan apabila dipaksakan tentunya akan mengganggu stabilitas formasi yang telah ditetapkan sejak

penerimaan pegawai tersebut dan tersedianya lowongan jabatan fungsional di dalam tiap urusan dan subseksi pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

Hal ini diperlukan pegawai yang paham arti pentingnya SIMPEG Kemenkumham agar mampu meningkatkan mutu, pengetahuan, keterampilan karena didorong dengan banyaknya tanggung jawab tugas pemerintah serta pengabdianya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai atau aparatur pemerintah yang mengikuti perkembangan revolusi digital sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawasan administrasi pemerintahan.

Dalam perjalanannya sebagai kantor yang melaksanakan Pemasyarakatan Narapidana / Anak Didik sesuai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju selalu berupaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat melalui inovasi-inovasi yang memudahkan masyarakat baik dalam hal sarana maupun prasarananya.

Misalnya, kantor ini sudah terlihat kemajuan yang sangat signifikan terhadap pelayanannya bahkan sudah bisa mengimbangi prestasi beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang telah lebih dahulu terbentuk. Tersedianya fasilitas ruang tunggu yang nyaman dan moderen dengan

kemudahan akses pelayanannya. Tak hayal jika Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju telah di usulkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat untuk mendapat predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) pada tahun 2021. Sebab dari kenyataan yang ada, diperoleh informasi bahwa Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan belum meraih predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK).

Namun *output* dari metode ini ternyata masih dirasakan tidak begitu efektif dan efisien. Belum mampu secara maksimal membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional. Sebab itu untuk mengatasi masalah tersebut, Kementerian Hukum dan HAM telah merubah pola kerjanya dengan menitik beratkan pada perubahan sistem pengelolaan sumber daya manusianya. Tidak lagi fokus kepada Pendidikan dan pelatihan, namun lebih fokus kepada perubahan sistem administrasi kepegawaiannya. Harapannya adalah setiap aparatur sipil Negara, mau tidak mau, suka tidak suka harus menjalankan sistem tersebut dalam kinerjanya. Bentuk konkrit pelaksanaan *e-government* dan manajemen aparatur sipil negara pada Kementerian Hukum dan HAM adalah dibuatnya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Sistem informasi ini akan mendukung pelaksanaan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri (Hazmanan Khair,dkk,2016: 133) yaitu :

- a. Pengadaan SDM, yang kegiatannya meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan orientasi;
- b. Pengembangan SDM, yang kegiatannya meliputi pelatihan dan pendidikan baik yang sifatnya menambah pendidikan formal maupun pendidikan non formal;
- c. Kebijakan kompensasi, yang kegiatannya meliputi pemberian balas jasa kepada SDM baik yang finansial maupun non finansial;
- d. Pengintegrasian SDM, yang merupakan upaya yang dilakukan manajer SDM agar SDM merasa dilibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan memberikan haknya sehingga mau menunjukkan kewajiban mereka;
- e. Pemeliharaan SDM, yang meliputi kegiatan pemberian jaminan dan fasilitas kesehatan, kegiatan rohani dan penyediaan kafeteria;
- f. Kedisiplinan SDM yang merupakan bentuk penerapan peraturan kerja, agar SDM lebih disiplin dan terkendali sehingga bisa bekerja dengan baik;
- g. Pemberhentian SDM yang merupakan kegiatan pemberian peringatan, sanksi, skorsing hingga pemecatan SDM yang sudah tidak bisa dikendalikan organisasi.

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem informasi yang dipergunakan menjadi dukungan pengelolaan administrasi data kepegawaian. Sistem informasi kepegawaian dengan pemberian data untuk bahan analisa pimpinan dalam pengambilan keputusan. Sistem

informasi kepegawaian digunakan untuk menunjang terlaksananya manajemen kepegawaian yang baik. (Widowati, 2012: 53-54).

Berdasarkan hasil penelitian Rohmat Indra Borman (2012), evaluasi penerapan SIMPEG di BKD Kabupaten Pamekasan dengan pendekatan (HOT) *fit*. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komponen manusia, komponen teknologi, komponen organisasi serta *net benefits* mempunyai tingkat keberhasilan cukup baik. Karena berdasarkan klasifikasi tingkatan skor data kuesioner secara umum bahwa SIMPEG sudah baik. Meskipun sebenarnya dalam komponen teknologi ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dalam mewujudkan keberhasilan penerapan sistem informasi tersebut.

Menurut hasil penelitian Bramantya Mahardika Angga Arista (2010), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan SIMPEG, Pengoptimalan SIMPEG dan keamanan dalam SIMPEG di Kabupaten Karanganyar yang didukung oleh komponen sumber daya manusia, sumber daya perangkat lunak (*software*), sumber daya perangkat keras (*hardware*), sumber daya basis data (*database*) dan sumber daya jaringan. Dari hasil penelitian ini ditemukan implikasi pengumpulan data masih menggunakan data fisik berupa form, BKD Kabupaten Karanganyar belum sepenuhnya menerapkan SIMPEG secara *komputerize*, masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan pegawai pada BKD Kabupaten Karanganyar, dan besarnya biaya yang ditimbulkan menjadi hambatan tersendiri bagi BKD Kabupaten Karanganyar . Sehingga dapat dikatakan

bahwa penerapan SIMPEG pada BKD Kabupaten Karanganyar belum efektif dalam mengikuti perkembangan teknologi yang ada pada saat ini.

Berkaitan dengan peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, salah satu data yang penting adalah target kinerja yang merupakan penilaian atas sasaran kinerja pegawai yang ditetapkan setiap tahun dan dinilai oleh atasan langsung. Selain itu, dalam sistem informasi manajemen kepegawaian ini juga terkait dengan penilaian perilaku pegawai yang dinilai atasan langsung setiap harinya.

SIMPEG memang sangat membantu dalam pelaksanaan tugas seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Sistem ini dapat menampilkan profil setiap ASN dengan klasifikasi pendidikan, pelatihan, jabatan dan masa kerja yang dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam penunjukan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan jenjang karir sebagai suatu proses dalam rangka promosi jabatan. Dalam hal pemenuhan berkas – berkas kepegawaian, absensi dan penilaian kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian tunjangan kinerja juga dapat dilihat dan berdasarkan aplikasi ini. Sehingga sistem ini diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang bertujuan membentuk pemerintahan yang Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif. Sebagaimana semboyan Kementerian Hukum dan HAM kami “ PASTI ” (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif)

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis ingin menganalisanya dalam penulisan tesis dengan judul “EFEKTIFITAS SISTEM INFOMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN MAMUJU.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektifitas penggunaan SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju?
2. Bagaimana hambatan dalam efektifitas penggunaan SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Memahami efektifitas SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju;
2. Memahami upaya yang dilakukan dalam mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang baik pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ditinjau dari kegunaan teoritis dan praktis, yaitu:

Manfaat Teoritik: penulis berharap penelitian yang dilakukan dapat memberikan bukti empiris mengenai efektifitas SIMPEG Kemenkumham dalam mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang baik pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

Manfaat Bagi Penulis: Manfaat bagi penulis yaitu mampu menambah wawasan dan pengetahuan tentang pemahaman pengguna SIMPEG Kemenkumham, dan dapat memahami faktor apa saja yang menghambat penerimaan pengguna SIMPEG Kemenkumham pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

Manfaat Bagi Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan : penulis berharap hasil penelitian yang diperoleh bermanfaat bagi Kementerian Hukum dan HAM RI khususnya Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju dalam mewujudkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang baik sehingga akan berkontribusi bagi Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju untuk memahami dan mengerti pentingnya sebuah sistem informasi dalam menunjang kinerja pegawai dan proses administrasi kepegawaian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Konsep

1. Keterbukaan informasi publik

Salah satu unsur pokok dalam proses komunikasi adalah informasi atau pesan yang disampaikan. Ketika sumber (*source*) menyebarkan informasi kepada penerima pesan (*receiver*), tentu ada timbal balik (*feedback*) yang kemudian menimbulkan efek dari informasi itu. Proses penyebaran informasi mempunyai penekanan untuk mempengaruhi seseorang. Informasi itu akan dapat mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang apabila komunikasi itu berlangsung secara komunikatif, untuk itu diperlukan suatu kesamaan pemahaman terhadap suatu objek antara komunikator dan komunikan (Ibrahim, 2015).

Cangara (2018:32), memberi pengertian bahwa pesan adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada si penerima. Isi pesan berupa informasi, pengetahuan, nasehat, hiburan atau propaganda. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi. Secara sederhana, menurut Sean Macbride dalam Cangara (2018:76), mengemukakan bahwa makna informasi dalam pengertian sehari-hari adalah kegiatan untuk mengumpulkan, menyimpan data, fakta dan pesan, opini dan komentar, sehingga orang bisa mengetahui keadaan yang terjadi di luar dirinya, apakah itu dalam lingkungan daerah, nasional atau internasional.

Informasi sangat erat kaitannya dengan komunikasi. Informasi merupakan sesuatu yang tidak pernah berdiri sendiri. Informasi merupakan kunci atau peluru dalam proses komunikasi, dan juga sekaligus sebagai bahan mentah dari pendapat umum atau *opini public* (Unde, 2014:109). Lebih lanjut, Unde (2014:95) menyatakan bahwa :

Peranan dari informasi sepanjang zaman – tetapi terutama setelah kehadiran homo sapiens – merupakan bagian dan inti dari setiap kegiatan komunikasi oleh manusia sebagai sarana sosial dan sarana sosialisasi (karena manusia merupakan suatu makhluk sosial/homo socialis). Oleh karena itu semua pembahasan tentang unsur informasi tidak dapat dilepaskan dari unsur kegiatan komunikasi maupun kemajuan yang dicapainya.

Komunikasi berarti adanya pertukaran informasi yang terjadi antara komunikator dengan komunikan. Dengan adanya pertukaran informasi ini, berarti yang melakukan komunikasi akan mendapat tambahan informasi sehingga memperkaya informasi yang dimilikinya. Dalam hal ini apa yang disampaikan harus berupa informasi. Bukan lain, yang tidak ada atau tidak memiliki nilai informasi.

Komunikasi merupakan elemen mendasari sistem sosial, tidak ada masyarakat jika tidak ada komunikasi, komunikasi dalam masyarakat ini juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, ide, opini, yang harus

ditempatkan dalam suatu ruang publik yang bebas, terjamin, untuk memenuhi haknya.

Komunikasi dianggap sebagai suatu proses informasi, targetnya adalah memberikan dampak maksimum dengan distorsi minimum, Shannon memberikan sedikit perhatian pada makna pesan atau efeknya pada pendengar. Pada saat pihak penerima telah menjadi biasa terhadap suatu pesan, maka informasi dianggap nol (Bahfiarti, 2012).

Menurut Niklas Luhmann dalam Seidl (2006:28), komunikasi mengandung kombinasi dari tiga komponen, yaitu *information*, *utterance*, dan *understanding*. Ketiganya meliputi pilihan apa yang dikomunikasikan, alasan atau dasar bagaimana dan mengapa sesuatu dikatakan, yang semuanya mempengaruhi *understanding*. Dalam hal pelaksanaan kebijakan komunikasi keterbukaan informasi, tiga komponen itu dapat menunjukkan bagaimana suatu organisasi mengomunikasikan dirinya pada pihak luar bahwa organisasi siap untuk menjalankan tuntutan keterbukaan. Informasi juga adalah elemen penting dalam ruang publik. Ruang publik menurut J. Habermas dirumuskan sebagai suatu wilayah kehidupan sosial dimana opini publik terbentuk. Akses kepada ruang publik terbuka bagi semua warga negara. Sebagian dari ruang publik terbentuk dalam setiap pembicaraan di mana pribadi-pribadi berkumpul untuk membentuk suatu publik. Bila publik menjadi besar, komunikasi menuntut suatu sarana untuk diseminasi dan mempengaruhi (Sastrapratedja dalam Hardiman, 2010: 269). Peter Dahlgren dalam

McKee (2005:4) menyebutkan ruang publik merupakan tempat dimana informasi, ide, dan diskusi opini politik dapat dibahas di masyarakat.

Immanuel Kant dalam Hardiman (2010:8) mendefinisikan bahwa publik mengarah pada kebebasan berpikir serta keberanian untuk mengungkapkan secara publik. Dalam konteks keterbukaan informasi publik, konsep Kant tentang publik dapat diartikan sebagai pihak yang memiliki kebebasan berpikir atas informasi. Hak untuk mengakses informasi merupakan hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara.

Pada prinsipnya, jaminan hak atas kebebasan memperoleh informasi publik merupakan sarana dan strategi untuk mendorong pemerintahan yang transparan dan terlaksananya *good governance* sehingga masyarakat dapat turut berpartisipasi dalam mengontrol penyelenggaraan pemerintahan. Transparansi membantu pencegahan korupsi, penegakan hukum, dan mendorong warga negara untuk ikut berpartisipasi politik (Stefanick, 2011:63).

Sasaran dalam masyarakat dapat tercapai dengan kebebasan informasi (Iyer, 2001:1), *pertama*, kebebasan informasi membantu pemerintah lebih akuntabel terhadap masyarakat. *Kedua*, akses pengetahuan atau informasi dapat memberikan pemenuhan diri publik. *Ketiga*, kebebasan informasi menjadi senjata untuk melawan korupsi. *Keempat*, kebebasan informasi meningkatkan kualitas pembuatan keputusan. *Kelima*, kebebasan informasi menambah sifat partisipasi

dalam demokrasi. *Keenam*, kebebasan informasi memperbaiki keseimbangan kekuasaan antara warga negara dengan negara.

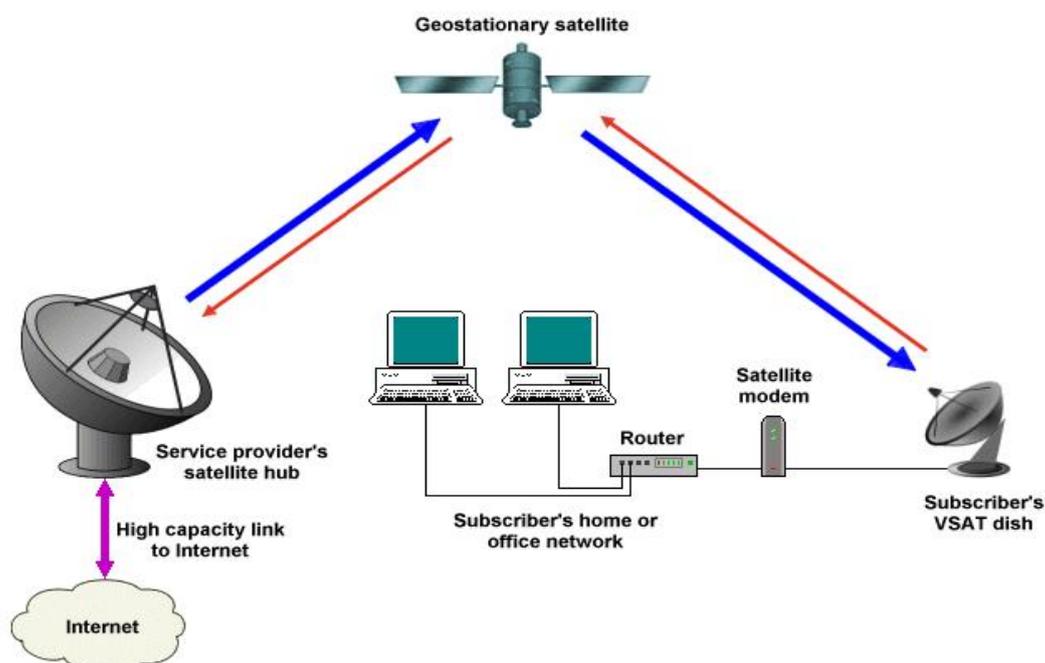
Transparansi memiliki indikator tersendiri. Buku *Indikator Good Publik Governance* yang diterbitkan oleh Sekretariat Tim Pengembangan Kebijakan Nasional Bappenas (Setia, 2007: 3) menyebutkan bahwa transparansi dan keterbukaan memiliki indikator minimal : (1) tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik, (2) adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh, dan tepat waktu. Sedangkan perangkat pendukung indikator adalah peraturan yang menjamin hak untuk mendapatkan akses informasi, pusat/balai, situs resmi, iklan layanan masyarakat, media cetak dan elektronik, papan pengumuman, dan pameran pembangunan.

Keuntungan dari keterbukaan ini adalah memperoleh cara berinteraksi dengan publik dengan mekanisme yang baik pula, yang memungkinkan terwujudnya pemerintahan yang akuntabel.

2. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Kemajuan teknologi yang menyatukan kemajuan komputerisasi, televisi, radio, dan telepon menjadi satu kesatuan (terintegrasi) terbentuk sebagai revolusi informasi dan komunikasi global. Revolusi ini terwujud dari kemajuan teknologi di bidang komputer pribadi, komunikasi data dan kompresi, *bandwidth*, *data storage* dan *data access*, integrasi multimedia dan jaringan komputer. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dapat

menjadi alat pendorong kearah kemajuan bangsa. Hal ini merupakan jembatan menuju bangsa yang maju dimana masyarakat dapat memiliki alat-alat yang membantu mereka mengembangkan usaha dan menikmati hasilnya secara mudah, murah dan merata. Sesuatu yang merupakan kerangka akses untuk semua orang dalam mengarungi abad 21 ini.



Gambar 1 Jaringan Komunikasi TIK di Indonesia (Ditjen Aptika)

Menurut Haag & Keen dalam Darmawan (2003) Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu pekerjaan dengan informasi serta melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut Martin dalam Kadir dan Triwahyuni (2003), Teknologi Informasi tidak hanya terbatas pada Teknologi Informasi (*Hardware dan Software*) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi,

serta juga mencakup teknologi komunikasi yang mengirimkan sebuah informasi.

Menurut Williams dan Sawyer (2003) Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) adalah teknologi yang menggabungkan komputer dengan jalur komunikasi yang berkecepatan tinggi yang dapat membawa data, suara dan video.

Menurut Lucas (2000) Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik.

Dalam kamus Oxford (1995) Teknologi Informasi adalah studi atau peralatan elektronik, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisa dan mendistribusikan informasi, termasuk kata-kata, bilangan dan gambar.

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dapat membantu memberi perubahan besar di banyak negara. Dalam era globalisasi saat ini tidak ada lagi sekat dalam hal akses informasi, sehingga semua lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dalam segala aspek kehidupan. Tentunya kita sebagai masyarakat Indonesia tidak dapat menolak fenomena "*booming*" Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) tersebut.

Dalam Wikipedia dituliskan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) adalah payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi

Informasi dan Komunikasi (TIK) mencakup dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi Informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke yang lainnya. Oleh karena itu, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan. Jadi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mengandung pengertian luas yaitu segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, pemindahan informasi antar media.

Istilah Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) muncul setelah adanya perpaduan antara teknologi komputer (baik perangkat keras maupun perangkat lunak) dengan teknologi komunikasi pada pertengahan abad ke-20.

Dari perpaduan kedua teknologi tersebut berkembang pesat melampaui bidang teknologi lainnya. Hingga saat ini di abad ke-21 Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) masih terus mengalami berbagai perubahan dan belum terlihat titik jenuhnya.

3. E-Government

E-Government merupakan sebuah singkatan dari elektronik pemerintah. E-Government bisa disebut dengan e-gov, pemerintah digital, *on-line* pemerintah atau pemerintah transformasi. E-Government adalah

suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Suatu penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. E-Government adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dalam pelayanan bagi warganya, urusan bisnis, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan. E-Government dapat diaplikasikan pada legislatif, yudikatif, dan administrasi publik, untuk meningkatkan efisiensi internal, menyampaikan pelayanan publik, atau proses pemerintahan yang demokratis.

Menurut Richardus Eko Indrajit (2006), ada 3 (tiga) tantangan terbesar yang dihadapi pemerintah maupun masyarakat dalam mengembangkan konsep *e-government* di Negaranya masing-masing, yaitu :

1. Tantangan yang berkaitan dengan cara menciptakan dan menentukan kanal-kanal akses digital (maupun elektronik) yang dapat secara efektif dipergunakan oleh masyarakat maupun pemerintah;
2. Tantangan yang berkaitan dengan keterlibatan lembaga-lembaga lain di luar pemerintah (pihak komersial swasta maupun pihak-pihak non komersial lainnya) dalam mengembangkan infrastruktur maupun superstruktur *e-government* yang dibutuhkan;

3. Tantangan yang berkaitan dengan penyusunan strategi institusi terutama yang berkaitan dengan masalah biaya investasi dan operasional sehingga program perubahan *e-government* ini dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diinginkan.

Ada 3 (tiga) model penyampaian *e-government*, antara lain:

- a. Government-to-Citizen atau Government-to-Customer (G2C)

Adalah penyampaian layanan publik dan informasi satu arah oleh pemerintah ke masyarakat, memungkinkan pertukaran informasi dan komunikasi antara masyarakat dan pemerintah, contohnya G2C : pajak online, mencari pekerjaan, layanan jaminan social, dokumen pribadi (kelahiran dan akte perkawinan, aplikasi paspor dari imigrasi, lisensi pengarah), layanan imigrasi, layanan Kesehatan, beasiswa, penganggulangan bencana.

- b. Government-to-Business (G2B)

Adalah transaksi-transaksi elektronik dimana pemerintah menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan bagi kalangan bisnis untuk bertransaksi dengan pemerintah. Mengarah kepada pemasaran produk dan jasa ke pemerintah untuk membantu pemerintah menjadi lebih efisien melalui peningkatan proses bisnis dan manajemen elektronik. Aplikasi yang memfasilitasi interaksi G2B maupun B2G adalah sistem e-procurement. Contohnya : pajak perseroan, peluang bisnis, pendaftaran perusahaan, peraturan pemerintah (produk hukum bisnis), pelelangan dan

penjualan yang dilaksanakan oleh pemerintah, hak paten merk dagang, dan sebagainya.

c. Government-to-Government (G2G)

Adalah memungkinkan komunikasi dan pertukaran informasi *on-line* antar departemen atau Lembaga pemerintahan melalui basis data terintegrasi. Contohnya : konsultasi secara *on-line*, *blogging* untuk kalangan legislatif, pendidikan secara daring, pelayanan kepada masyarakat secara terpadu.

1. Keuntungan *e-government*

- a) Pelayanan servis yang baik kepada masyarakat. Informasi dapat disediakan selama 24 jam, 7 hari dalam seminggu tanpa harus menunggu dibukanya kantor. Informasi dapat dicari dari kantor, rumah, tanpa harus secara fisik berkunjung ke kantor pemerintahan yang dimaksud.
- b) Peningkatan hubungan antara pemerintah, pelaku bisnis, dan masyarakat umum. Adanya keterbukaan (transparansi) maka diharapkan hubungan antara berbagai pihak menjadi lebih baik. Keterbukaan ini bisa meminimalisir saling curiga dan kekesalan dari semua pihak.
- c) Pemberdayaan masyarakat melalui informasi yang mudah diperoleh. Dengan adanya informasi yang mencukupi, masyarakat akan belajar untuk dapat menentukan pilihannya. Dapat dijadikan contoh, data-data tentang sekolah;

- jumlah kelas, daya tampung siswa, passing grade kelulusan dan sebagainya dapat ditampilkan secara *on-line* dan digunakan oleh orang tua untuk memilih sekolah yang pas untuk anaknya.
- d) Pelaksanaan pemerintahan yang lebih efisien. Contohnya, koordinasi pemerintahan dapat dilakukan melalui *e-mail* atau bahkan dengan *video conference*.
 - e) Teknologi Informasi dan Komunikasi yang dikembangkan dalam pemerintahan atau yang disebut *e-government* membuat masyarakat semakin mudah dalam mengakses kebijakan pemerintah sehingga program yang dicanangkan pemerintah dapat berjalan dengan lancar.
 - f) *E-government* juga dapat mendukung pengelolaan pemerintahan yang lebih efisien, dan bisa meningkatkan komunikasi antara pemerintah dengan sektor usaha dan industri.
 - g) Masyarakat dapat memberi masukan mengenai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sehingga dapat mengevaluasi kinerja pemerintah. Selain tampilan dan panduan warna yang menarik, informasi-informasi yang disajikan sangatlah lengkap dan menarik.
 - h) Terdapatnya informasi transportasi, informasi valuta asing, serta info tentang tinggi debit air

- i) *Website* ini mencakup banyak aspek seperti hukum, agama, sosial budaya, bisnis dan kawasan bisnisnya, pendidikan dan sebagainya
- j) Semua terbuka untuk pemerintah dan masyarakat.

2. Kerugian *e-government*

- a) Semakin bebasnya masyarakat mengakses situs pemerintah akan membuka peluang terjadinya *cyber crime* yang dapat merusak sistem TIK pada *e-government*. Misalnya pembobolan situs KPU Ketika penyelenggaraan pemilu oleh seorang *cracker*.
- b) Kurangnya interaksi atau komunikasi antara admin (pemerintah) dengan masyarakat, karena *e-government* dibuat untuk saling berinteraksi antara pemerintah, masyarakat dan pihak lain yang berkepentingan.
- c) Kelemahan utama tentang *e-government* adalah kurangnya kesetaraan dalam akses publik untuk keandalan, *internet* informasi di *web*, dan agenda tersembunyi dari kelompok pemerintah yang dapat mempengaruhi dan bias opini publik.
- d) Pelayanan yang diberikan situs pemerintah belum ditunjang oleh sistem manajemen dan proses kerja yang efektif karena kesiapan peraturan, prosedur dan keterbatasan SDM sangat membatasi penetrasi komputerisasi ke dalam sistem pemerintahan.

- e) Belum mapannya strategi serta tidak memadainya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan *e-government*.
- f) Inisiatif merupakan upaya instansi secara sendiri-sendiri, dengan demikian sejumlah faktor seperti standarisasi, kemanan informasi, otentikasi dan berbagai aplikasi dasar yang memungkinkan interoperabilitas antar situs secara andal, aman dan terpercaya kurang mendapat perhatian.
- g) Kesenjangan kemampuan masyarakat untuk mengakses jaringan *internet*.

4. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

4.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Teknologi informasi diperuntukan untuk perolehan hal yang unggul dengan hampir keseluruhan kegunaan lain diperusahaan dan dukungan pelaksanaan dari perusahaan. Sistemnya untuk peningkatan hasil kerja dan koorporasi, peningkatan mutu. Sistem dengan mengumpulkan pemberian kode dan penyimpanan, penyajian informasi database dengan pelaksanaan aktivitasnya (Hazmanan Khair,dkk 2016:140)..

Sistem informasi menurut Suhari terdiri dari beberapa komponen, diantaranya: (1) blok *hardware*, mencakup piranti-piranti fisik seperti, komputer dan printer; (2) blok *software*, sekumpulan instruksi yang memungkinkan *hardware* untuk dapat memproses data; (3) blok *brainware*, yaitu semua orang yang bertanggung jawab dalam

pengembangan sistem informasi, pemrosesan dan penggunaan keluaran sistem informasi; (4) blok basis data (*database*), yaitu kumpulan tabel, hubungan dan lain-lain yang berkaitan dengan penyimpanan data; (5) blok jaringan komputer dan komunikasi data, yaitu sistem penghubung yang memungkinkan sumber dipakai secara bersama atau diakses oleh sejumlah pemakai; (6) prosedur, yakni sekumpulan aturan yang dipakai untuk mewujudkan pemrosesan dan pembangkitan keluaran yang dikehendaki. (Rakhmawanto, 2017: 17).

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian di bidang data pegawai kemudian ada dikenal Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, di mana dengan adanya sistem informasi dengan kepegawaian, akses akan dengan lancarnya administrasi (Yahya, 2017: 6-7) yaitu :

- a. Tata kelola dana umum, dengan sub menu yang memiliki kegunaan akses, pengolahan data dan yang menjadi acuan;
- b. Tata kelola data pekerja, dengan sub menu yang memiliki kegunaan dan pengolahan data pekerja dan unitnya;
- c. Tata kelola kedinasan, dengan akses aplikasinya, pendaftaran ataupun penilaian;
- d. Sistem peringatan kepegawaian yang berfungsi sebagai peringatan dini penggajian, pangkat, dan pensiun;
- e. Pengelola laporan dengan kegunaan akses pengolahan data yang umum, diklat dan kedinasan.

- f. Fungsi untuk akses daftar, pemakaian dan melaksanakan penambahan ataupun perubahan penghapusan data.

4.2 Peraturan Perundang-undangan yang mengatur Sistem Informasi Kepegawaian

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil negara kemudian memberlakukan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepagawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sistem Informasi Manajemen Kepagawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pengaturan mengenai Sistem Manajemen Kepegawaian diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu pertimbangan yang mendasari dibentuknya undang-undang ini jika tata pelaksanaannya dengan membandingkan kualifikasi yang dibutuhkan, dengan yang dipunyai untuk mengangkat, menempatkan dengan meliputi :

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;

- c. Pangkat dan jabatan;
- d. Pengembangan karier;
- e. Pola karier;
- f. Promosi;
- g. Mutasi;
- h. Penilaian kinerja;
- i. Penggajian dan tunjangan;
- j. Penghargaan;
- k. Disiplin;
- l. Pemberhentian;
- m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan,
- n. Perlindungan.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara kemudian ditindaklanjuti dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Di mana manajemen pegawai negeri sipil dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan

Dalam menyusun dan menetapkan yang diperlukan pegawai negeri sipil, dengan siklus anggarannya, berdasar pada penganalisaan, penyusunan yang diperlukan.

b. Pengadaan

Pengadaan pegawai negeri sipil di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon pegawai negeri sipil dan masa percobaan calon pegawai negeri sipil; dan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

c. Pangkat dan jabatan

Posisi yang menunjukkan level berdasar tingkatan tanggung jawabnya dan yang menjadi syarat.

d. Pengembangan karier

e. Pola karier

f. Promosi

g. Mutasi

h. Penilaian kinerja

i. Penggajian dan tunjangan

j. Penghargaan

k. Disiplin

l. Pemberhentian

m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan,

n. perlindungan

4.3 Fungsi Sistem Informasi Kepegawaian

Sistem informasi Manajemen Kepegawaian tentunya dibuat dengan tujuan yang jelas. Adapun tujuannya untuk pembentukan manajemen kepegawaian, informasi yang baik dan yang terkait dengan keputusannya. (Rakhmawanto, 2017: 17).

Selain itu, ada beberapa manfaat atau fungsi sistem informasi menurut Hartoyo, antara lain: (Rakhmawanto, 2017: 17) :

- a. Peningkatan aksesibilitas, dengan penyajian dan ketepatan waktu perantaranya;
- b. Penjaminan mutu dan yang terampil pada pemanfaatannya;
- c. Perkembangan yang menjadi prosesnya;
- d. Identifikasi yang diperlukan sebagai acuan dukungan;
- e. Penetapan penanaman modal dan sistem informasinya;
- f. Antisipasi dan pemahaman dari konsekuensi sistemnya;
- g. Perbaikan produktivitas, dengan perkembangan dan pemeliharannya;
- h. Keorganisasian memakai sistem pengolahan dan transaksi yang terkait, dalam hal ini perolehan ataupun pelayanannya.

Dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian, maka semua informasi yang ada terkait dengan pegawai dapat digunakan dan dimanfaatkan untuk pemenuhan tujuan organisasi, yang kemudian akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat.

4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Dalam penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut tentunya harus dilihat bukan hanya dari satu sisi saja. Organisasi harus mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat menghambat pengembangan sistem informasi kepegawai sehingga dapat menghambat juga pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang menghambat bagi pengembangan system informasi manajemen kepegawaian yang disebabkan oleh beberapa hal (Rakhmawanto, 2017: 24) yaitu :

- a. Sedikitnya penjumlahan mutu sumber daya manusia;
- b. Ketidakcukupan dan kelengkapan prasarana dengan perkembangannya, terkhusus dengan *server* dan penempatan teknologi;
- c. *Software* dengan pembatasan dan inovasi pegawai;
- d. Tidak absahnya data dari instansi dengan mengurangi penjumlahan pekerjanya;
- e. Tidak terpenuhinya ataupun kurang akses yang kuat, teknologi informasi yang menjadi hambatan kepegawaian menjadi lama, tidak efisien dan tidak efektif.

Dengan demikian, tidak terpenuhi faktor-faktor tersebut, maka dapat menghambat pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian. Sehingga dalam penerapannya, perlu juga dilakukan penganggaran untuk

pemeliharaan sistem tersebut. Selain itu, harus ada tenaga profesional yang bertugas untuk melakukan pengembangan sistem tersebut. Sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai.

B. Landasan Teori

1. Teori Informasi

Teori Informasi merupakan karya dari Shannon dan Weaver (1949) yang termasuk dalam salah satu teori komunikasi yang tertua dan merupakan teori yang melihat komunikasi sebagai proses yaitu komunikasi sebagai transmisi pesan. Fokus utama pada teori informasi adalah untuk menentukan cara dimana saluran (*channel*) komunikasi dapat digunakan secara efisien.

Shannon dan Weaver mencetuskan teori ini dan mendeskripsikan komunikasi sebagai proses linier dan ingin mengembangkan suatu model yang dapat menjelaskan bagaimana pengirim sejumlah informasi yang maksimum melalui saluran yang ada, dan bagaimana mengukur kapasitas dari saluran yang ada untuk membawa informasi. Mereka menggunakan asumsi bahwa komunikasi antar manusia (*human communication*) itu ibarat hubungan melalui telepon dan gelombang radio.

Jika ternyata komunikasi yang dilakukan tidak berhasil mengubah perilaku lawan bicara kita agar mau mengikuti apa-apa yang dimaksudkan oleh komunikator, maka komunikasi yang dilakukan dianggap mengalami

gangguan. Lebih dari itu komunikasi yang dilakukan dilihat juga sebagai komunikasi yang tidak efektif, atau komunikasi yang gagal.

Teori Shannon dan Weaver memandang persoalan komunikasi sekedar sebagai hitung-hitungan yang matematis. Jumlah informasi yang dapat dikaitkan atau dihasilkan oleh sebuah keadaan atau kejadian merupakan tingkat pengurangan (reduksi) ketidakpastian, atau pilihan kemungkinan yang dapat muncul dari keadaan atau kejadian tersebut. Dengan kata yang lebih sederhana, teori ini berasumsi bahwa jika kita memperoleh informasi maka kita memperoleh kepastian tentang suatu kejadian atau suatu hal tertentu.

Lebih jauh lagi, komunikasi pada nantinya dibuat sedemikian rupa agar mampu memanipulasi pesan dan saluran guna mencapai level keefektivan komunikasi yang optimal, yaitu mampu mengubah orang lain mengikuti apa-apa yang diinginkan oleh seorang komunikator. Shannon dan Weaver membuat model komunikasi yang dilihat sebagai proses linear yang sangat sederhana. Karakteristik kesederhanaannya ini menonjol dengan jelas. Mereka menyoroti masalah-masalah komunikasi (penyampaian pesan) berdasarkan tingkat kecermatannya. Sebagaimana yang dipakai dalam teori komunikasi informasi atau matematis, konsep tidak mengacu pada makna, akan tetapi hanya memfokuskan titik perhatiannya pada banyaknya stimulus atau sinyal. Konsep dasar dalam teori ini adalah entropi dan reduksi konsep yang dipinjam dari *thermodynamics*. Kedua konsep ini saling mempengaruhi dan bersifat

sebab akibat (kausatif). Dimana entropi akan sangat berpengaruh terhadap redundansi yang timbul dalam proses komunikasi.

Entropi adalah konsep keacakan, dimana terdapat suatu keadaan yang tidak dapat dipastikan kemungkinannya. Entropi timbul jika prediktabilitas/kemungkinan rendah (*low predictable*) dan informasi yang ada tinggi (*high information*). Sebagai contoh ada pada penderita penyakit Diabetes Melitus (DM). Pengidap Diabetes Melitus tidak dapat dipastikan usianya atau kapan si penderita akan dijemput maut. Ada yang bahkan sampai delapan tahun, sepuluh tahun, bahkan sampai dua puluh tahun masih bisa menjalani hidup sebagaimana orang yang sehat. Hal ini dikarenakan ajal atau kematian adalah sebuah takdir yang sangat tidak dapat dipastikan. Dengan kata lain, semakin besar entropi, semakin kecil kemungkinan-kemungkinannya (prediktabilitas). Informasi adalah sebuah ukuran ketidakpastian atau entropi dalam sebuah situasi. Semakin besar ketidakpastian, semakin besar informasi yang tersedia dalam proses komunikasi. Ketika sebuah situasi atau keadaan secara lengkap dapat dipastikan kemungkinannya atau dapat diprediksikan-*highly predictable*, maka informasi tidak ada sama sekali. Kondisi inilah yang disebut negentropy.

Konsep kedua yang merupakan kebalikan dari entropi adalah redundansi. Redundansi adalah sesuatu yang bisa diramalkan atau diprediksikan (*predictable*). Karena prediktabilitasnya tinggi (*high predictable*), maka informasi pun rendah (*low information*). Fungsi dari

redundansi dalam komunikasi menurut Shannon dan Weaver ada dua, yaitu yang berkaitan dengan masalah teknis dan yang berkaitan dengan perluasan konsep redundansi itu sendiri ke dalam dimensi sosial. Fungsi redundansi apabila dikaitkan dengan masalah teknis, ia dapat membantu untuk mengatasi masalah komunikasi praktis. Masalah ini berhubungan dengan akurasi dan kesalahan, dengan saluran dan gangguan, dengan sifat pesan atau dengan khalayak.

2. Teori New Media

Istilah “media baru” (*new media*) telah digunakan sejak tahun 1960-an yang telah mencakup seperangkat teknologi komunikasi terapan yang semakin berkembang dan beragam, Media massa telah berubah begitu banyak dimulai dari abad ke-20 yang bersifat satu arah, arus yang serupa kepada massa yang beragam. Terdapat fenomena alasan sosial, ekonomi dan teknologi atas pergeseran ini yang cukup nyata. Kedua, teori masyarakat massa juga menunjukkan munculnya jenis masyarakat baru yang berbeda dari masyarakat massa yang dicirikan dengan jaringan komunikasi interaktif yang rumit.

Teori media baru merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Pierre Levy, yang mengemukakan mengenai perkembangan media. Dalam teori media baru terdapat dua pandangan, pertama yaitu pandangan interaksi sosial, yang membedakan media menurut kedekatannya dengan interaksi tatap muka.

Pierre Levy memandang *World Wide Web (www)* sebagai sebuah lingkungan informasi yang terbuka, fleksibel dan dinamis yang memungkinkan manusia mengembangkan orientasi pengetahuan yang baru dan juga terlibat dalam dunia demokratis tentang pembagian mutual dan pemberian kuasa yang lebih interaktif dan berdasarkan pada masyarakat.

Sedangkan pendekatan kedua yaitu pandangan integrasi sosial, yang merupakan gambaran media bukan dalam bentuk informasi, interaksi atau penyebarannya, tetapi dalam bentuk ritual atau bagaimana manusia menggunakan media sebagai cara menciptakan masyarakat.

New Media terdiri dari dua kata yaitu *new* dan *media*. *New* yang berarti baru dan *Media* yang berarti perantara. Jadi *new media* merupakan sarana perantara yang baru. Baru dalam arti disini dilihat dari segi waktu, manfaat, produksi dan distribusinya. *New Media* juga dapat disebut sebuah istilah yang dimaksudkan untuk mencakup kemunculan digital, computer atau jaringan teknologi informasi dan komunikasi di akhir abad ke-20. Sebagian besar teknologi yang digambarkan sebagai “media baru” adalah digital, seringkali memiliki karakteristik dapat dimanipulasi, bersifat jaringan, padat, interaktif dan tidak memihak. Beberapa contoh *new media* adalah website, internet, computer multimedial, permainan computer, *CDRooms*, dan DVD. New Media merupakan perkembangan baru dari media-media yang telah digunakan manusia. Karakternya yang merupakan bentuk digital tentu memudahkan dalam bertukar informasi

dan berbagai kegiatan lainnya. Namun dalam perkembangannya, *new media* juga dapat memberikan nilai negatif bagi penggunanya.

Yang dibahas disini “Media baru” adalah berbagai perangkat teknologi komunikasi yang berbagai ciri yang sama yang mana selain baru dimungkinkan dengan digitalisasi dan ketersediaannya yang luas untuk penggunaan pribadi sebagai alat komunikasi. Sebagaimana kita lihat “media baru” sangat beragam dan tidak dapat didefinisikan.

Mcquail dalam bukunya *Mass Communication Theory*, 2011 hal 155, menyebutkan perubahan utama yang berkaitan dengan munculnya media baru yaitu :

1. Digitalisasi dan konversi atas segala aspek media;
2. Interaktifitas dan konektivitas jaringan yang semakin meningkat;
3. Mobilitas dan delokasi untuk mengirim dan menerima;
4. Adaptasi terhadap peranan publikasi dan khalayak;
5. Munculnya beragam bentuk “pintu” (*gateway*) media;
6. Pemisahan dan pengaburan dari lembaga media.

Secara umum, media baru telah disebut (juga oleh media lama) dengan ketertarikan yang kuat, positif dan bahkan pengharapan serta perkiraan yang bersifat euphoria, serta perkiraan berlebihan mengenai signifikansi mereka (Roosseler, dalam Mcquail hal 147;2011).

Aspek paling mendasar dari teknologi informasi dan komunikasi adalah fakta digitalisasi, proses dimana semua teks (makna simbolik dalam bentuk yang telah direkam dan di kodekan) dapat dikurangi menjadi

kode biner dapat dapat mengalami proses produksi, distribusi dan penyimpanan yang sama.

Sekarang teknologi sudah semakin merajalela penggunaannya. Seluruh masyarakat dari bumi manapun sudah dapat bersosialisasi dan bertukar informasi. Masyarakat sudah tidak harus repot, karena semua ini terjadi akibat terciptanya teknologi dan media baru yang didalamnya dapat membantu manusia untuk lebih fleksibel. Tanpa adanya teknologi komunikasi, media tidak dapat bekerja secara efisien. Tidak heran teknologi komunikasi di dunia ini semakin berkembang dari masa ke masa agar terciptanya sebuah teknologi yang benar-benar berkualitas penggunaannya. Dulu manusia berkomunikasi dengan menggunakan media yang sederhana. Contohnya saja surat yang harus dikirim melalui pos dan harus menggunakan prangko, membaca surat kabar dan mendengarkan berita melalui radio. Teknologi tersebut digunakan oleh masyarakat sebagai wadah penerimaan informasi. Namun, berbagai jenis teknologi dan media sudah lahir, contohnya seperti telepon digital, komputer, *internet* dan sebagainya. Kelahiran teknologi yang kian maju kemudian menimbulkan suatu fenomena dalam industry media komunikasi yang disebut "Media Baru".

C. Kajian Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan Efektifitas Sistem Infomasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju sebagai berikut :

1. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan Dengan Pendekatan *Human-Organizationtechnology* (HOT) *Fit Model* (Rohmat Indra Borman, 2012)

Dari hasil Analisa dan statistik evaluasi penerapan SIMPEG di BKD Kabupaten Pamekasan dengan pendekatan *Human-Organizationtechnology* (HOT) *Fit Model*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Komponen Manusia

Dari penelitian yang dilakukan, komponen manusia terdiri dari variabel ekspektasi kinerja (*performance expectancy*), ekspektasi usaha (*effort expectancy*), minat menggunakan (*behavioral intention / intention to use / behavior use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*) dari dua hipotesa yang diajukan semua hipotesa tersebut dapat diterima, sehingga komponen manusia bisa dikatakan sudah baik. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya, pengguna sistem informasi merasa sistem informasi bermanfaat dalam membantu pekerjaannya, membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mudah untuk digunakan dan mempunyai minat untuk menggunakan sistem informasi tersebut.

b. Komponen Teknologi

Komponen Teknologi yang terdiri dari kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*) dan kualitas layanan (*service quality*) dari enam hipotesa yang diajukan empat hipotesa yang ditolak dan dua hipotesa yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komponen teknologi dalam SIMPEG masih banyak kekurangan. Pada kualitas sistem masih terdapat kekurangan di antara lain dari faktor integrasi dengan unit lain, fasilitas petunjuk penggunaan dan kehandalan. Pada kualitas informasi masih terdapat kekurangan di antara lain dari faktor keakuratan, keterkinian dan relevansi. Sedangkan pada komponen kualitas layanan terdapat kekurangan di antara lain kecepatan dalam memperbaiki masalah sistem, jaminan kualitas layanan dan sikap peduli dan membantu pengguna sistem.

c. Komponen Organisasi

Komponen organisasi yang terdiri dari struktur organisasi (*structure*), lingkungan organisasi (*environment*) dapat dikatakan sudah baik, ini dapat dilihat dari dua hipotesa yang diajukan semuanya dapat diterima. Hal ini disebabkan karena dukungan dari top manajemen dan dukungan staf terhadap keberlangsungannya SIMPEG tersebut.

d. Net Benefits

Net Benefits atau manfaat yang diperoleh dari penggunaan SIMPEG, menunjukkan bahwa pengguna merasakan manfaat dari SIMPEG di antara lain efek pekerjaan, efisiensi dan efektifitas,

menurunkan tingkat kelemahan, mengendalikan pengeluaran dan biaya. Meskipun demikian SIMPEG perlu ditingkatkan terutama dari segi kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan, agar dapat dirasakan dampak yang signifikan terhadap penggunaan SIMPEG.

Sehingga dari uraian di atas bisa disimpulkan bahwa penerapan sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan mempunyai tingkat keberhasilan cukup baik, karena berdasarkan hasil klasifikasi tingkatan skor data kuesioner secara umum SIMPEG sudah baik, faktor-faktor keberhasilan yang ada dalam model HOT-Fit dan hubungan antara komponen manusia, organisasi dan teknologi menunjukkan hasil yang baik, meskipun ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan dalam mewujudkan keberhasilan penerapan sistem informasi.

2. Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Karanganyar (Bramantya Mahardika Angga Arista, 2010)

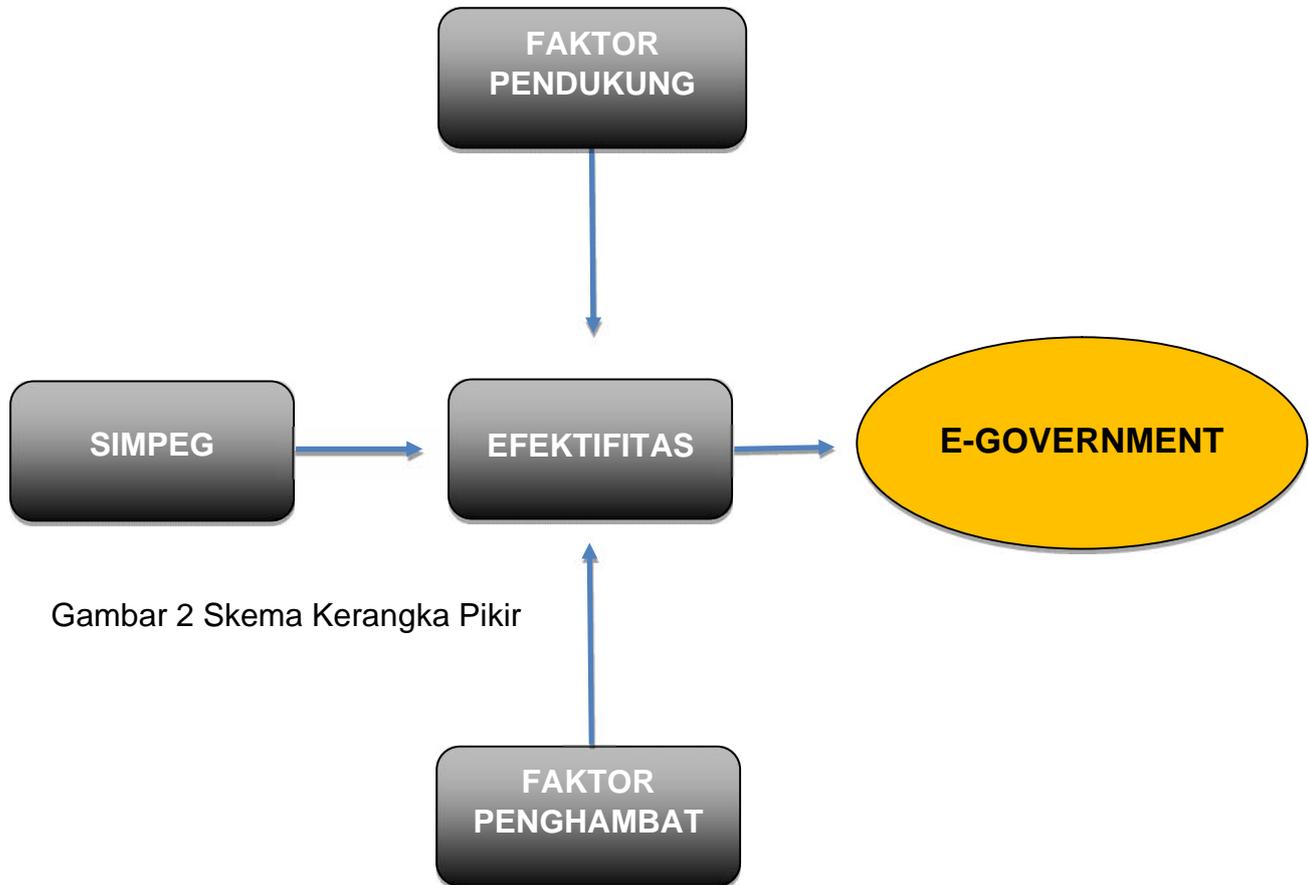
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar, (2) usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar, (3) Keamanan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar.

Bentuk penelitian yang digunakan adalah kualitatif , sedangkan metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan strategi tunggal terpancang. Sumber data yang digunakan terdiri dari informan, tempat dan peristiwa dan dokumen. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, obeservasi langsung dan dokumentasi. Untuk mengukur validitas data digunakan triangulasi data dan metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Karanganyar didukung oleh komponen-komponen pendukung sistem yang terdiri dari : sumber daya manusia, *software*, *hardware*, *database* dan jaringan, (2) Usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar antara lain : (a) komponen sumber daya manusia: mengadakan pelatihan dan *workshop* berkaitan dengan penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer, menyediakan anggaran tersendiri untuk pengembangan SDM, melakukan penambahan pegawai yang kompeten di bidang komputer; (b) komponen *software* dengan perawatan *software* secara berkala; (c) komponen *hardware*: *upgrade* komputer server untuk mempercepat pengolahan data pegawai, perawatan secara berkala terhadap semua *hardware* pendukung SIMPEG agar pengolahan data berjalan lancar; (d) komponen *database*: menambah ruang untuk *database* dan meningkatkan

hardware pendukung *database*, mem-*back-up database* sehingga data pegawai tetap aman sekalipun *database* utama mengalami kerusakan; (e) komponen jaringan: tidak menyambungkan jaringan ke internet, penambahan antena untuk jaringan *wireless*. (3) keamanan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar meliputi: (a) Gangguan keamanan informasi SIMPEG BKD Karanganyar antara lain : *human error*, kerusakan *software*, kerusakan *hardware*, ancaman virus, (b) usaha mengatasi gangguan keamanan informasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Karanganyar antara lain : memberikan pelatihan dan kursus guna meningkatkan SDM para pegawai di SIMPEG, memberikan arahan kepada pegawai untuk meminimalisir kesalahan, perawatan berkala baik *software* maupun *hardware* pendukung SIMPEG, antivirus dipasang di setiap komputer untuk mencegah masuknya ancaman virus, membatasi penggunaan *flashdisk* dan alat penyimpan eksternal lain yang memungkinkan masuknya virus, tidak menghubungkan jaringan *database* dengan jaringan internet.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2 Skema Kerangka Pikir

Dari alur berpikir ini dapat dijelaskan bahwa, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai salah satu dari instrumen pelaksanaan *e-government*. Apabila dalam pelaksanaannya SIMPEG digunakan dengan baik dan efektif maka akan dihasilkan aparatur sipil negara yang profesional. Maka, agar dalam pelaksanaannya perlu dilihat dan dipetakan apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan kerangka yang menjadi dasar yang dipergunakan. Dengan konsep ataupun perumusan, pengertian yang menjadi acuan data.

Untuk menghindari perbedaan arti, kemudian dipaparkan apa yang dimaksud dari beberapa konsep dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manajemen Kepegawaian adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.
2. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
3. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan, memberikan informasi dan penjelasan tentang masalah yang diteliti berdasarkan wawancara mendalam terhadap informan dengan metode kasus yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam dan utuh. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang menelaah fenomena sosial dalam suasana yang berlangsung wajar/ilmiah, bukan dalam kondisi yang terkendali/laboratories sifatnya (Senafiah Faisal, 1990:18). Metode kualitatif menurut Bulaeng (2000) sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian deskriptif bertujuan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada.
2. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi atau praktek-praktek yang berlaku.
3. Membuat perbandingan dan evaluasi.

4. Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang (Jalaluddin Rakhmat, 1995:25).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Sulawesi Barat yang bertempat di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, terhitung mulai Bulan Januari 2022 sampai dengan Bulan Februari 2022. Dalam jangka waktu tersebut peneliti merasa mampu menyelesaikan dan mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Walaupun mungkin dalam pelaksanaannya di lapangan akan terdapat banyak kendala dan masalah teknis yang dihadapi.

C. Sumber Data Penelitian

Dalam melakukan penelitian, tentunya ada sumber data penelitian yang dijadikan sebagai bahan dalam penelitian ini. Adapun sumber data dalam penelitian ini berupa sumber primer yaitu wawancara dengan informan yang berhubungan langsung dalam pelaksanaan dan

pengawasan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju, yaitu Kepala Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju, Kepala Urusan Tata Usaha, dan Operator SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju. Juga dari data-data yang diambil dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kementerian Hukum dan HAM. Serta data sekunder yaitu peraturan perundang-undangan terkait dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian antara lain: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Suharsimi Arikunto (2010 : 172) mengklasifikasikan sumber data menjadi tiga sumber yaitu (1) *Person*, yakni sumber data berupa orang, (2) *Place*, yakni sumber data berupa tempat dan (3) *Paper*, yakni sumber data berupa symbol, huruf, angka, atau gambar. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2012 : 308) bahwa “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau orang lain.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu bagian terpenting dari setiap survey. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden. Data semacam itu merupakan tulang punggung suatu penelitian survey.

Wawancara menurut Nazir (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian (Lerbin, 1992 dalam Hadi, 2007). Tanya jawab 'sepihak' berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sementara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Dari definisi itu, kita juga dapat mengetahui bahwa tanya jawab dilakukan

secara sistematis, telah terencana, dan mengacu pada tujuan penelitian yang dilakukan.

Pada penelitian, wawancara dapat berfungsi sebagai metode primer, pelengkap atau sebagai kriterium (Hadi, 1992). Sebagai metode primer, data yang diperoleh dari wawancara merupakan data yang utama guna menjawab permasalahan penelitian. Sebagai metode pelengkap, wawancara berfungsi sebagai pelengkap metode lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian. Sebagai kriterium, wawancara digunakan untuk menguji kebenaran dan kemantapan data yang diperoleh dengan metode lain. Itu dilakukan, misalnya, untuk memeriksa apakah para kolektor data memang telah memperoleh data dengan angket kepada subjek suatu penelitian, untuk itu dilakukan wawancara dengan sejumlah sample subjek tertentu.

Mengenai latar belakang penggunaan wawancara sebagai metode pengumpulan data pada suatu penelitian “If we want to know how people feel, what their experience and what they remember, what their emotions and motives are like, and the reasons for acting as they do – why not ask them?” : (Allport, dikutip dalam Hadi, 1992)

Dari pendapat itu, kita mengetahui bahwa wawancara dapat atau lebih tepat digunakan untuk memperoleh data mengenai perasaan, pengalaman dan ingatan, emosi, motif dan sejenisnya secara langsung dari subjeknya.

Charles Stewart dan W. B. Cash mendefinisikannya sebagai “sebuah proses komunikasi berpasangan dengan suatu tujuan yang serius dan telah ditetapkan sebelumnya yang dirancang untuk bertukar perilaku dan melibatkan tanya jawab”.

Robert Kahn dan Charles Channel mendefinisikan wawancara sebagai “suatu pola yang dikhususkan dari interaksi verbal – diprakarsai untuk suatu tujuan tertentu, dan difokuskan pada sejumlah bidang kandungan tertentu, dengan proses eliminasi materi yang tak ada kaitannya secara berkelanjutan”.

2. Observasi

Peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian atau lokasi penelitian untuk melihat kenyataan yang ada di tempat penelitian. Mengumpulkan data dilapangan dengan mengadakan pengamatan secara langsung.

Observasi adalah metode pengumpulan data, dimana peneliti mencatat hasil informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Observasi melibatkan dua komponen yaitu si pelaku observasi atau observer, dan obyek yang diobservasi atau observe (Gulo, 2004: 116). Peneliti akan menggunakan observasi non partisipan, yaitu peneliti hanya mengamati secara langsung keadaan objek, tetapi peneliti tidak aktif dan ikut terlibat langsung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2002: 135). Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumentasi pendukung data-data penelitian yang dibutuhkan, sekaligus mengumpulkan dokumentasi kegiatan penelitian untuk menggambarkan kegiatan yang dilakukan selama penelitian.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mencari referensi yang sesuai dengan topik yang diteliti atau dengan cara melakukan studi terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian. Studi pustaka digunakan sebagai penunjang dari kelengkapan data yang telah diambil dari sumber-sumber lain yang relevan.

Ada beberapa peraturan perundang-undang yang dikaji dalam penelitian ini yang terkait dengan fokus penelitian, yaitu :

- a. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; dan
- c. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

E. Teknik Analisis Data

Merupakan pengorganisasian, dengan urutan data dan yang masuk pengkategorian, dengan penguraian yang mendasar, penemuan tema dan perumusan hipotesis yang menjadi saran.

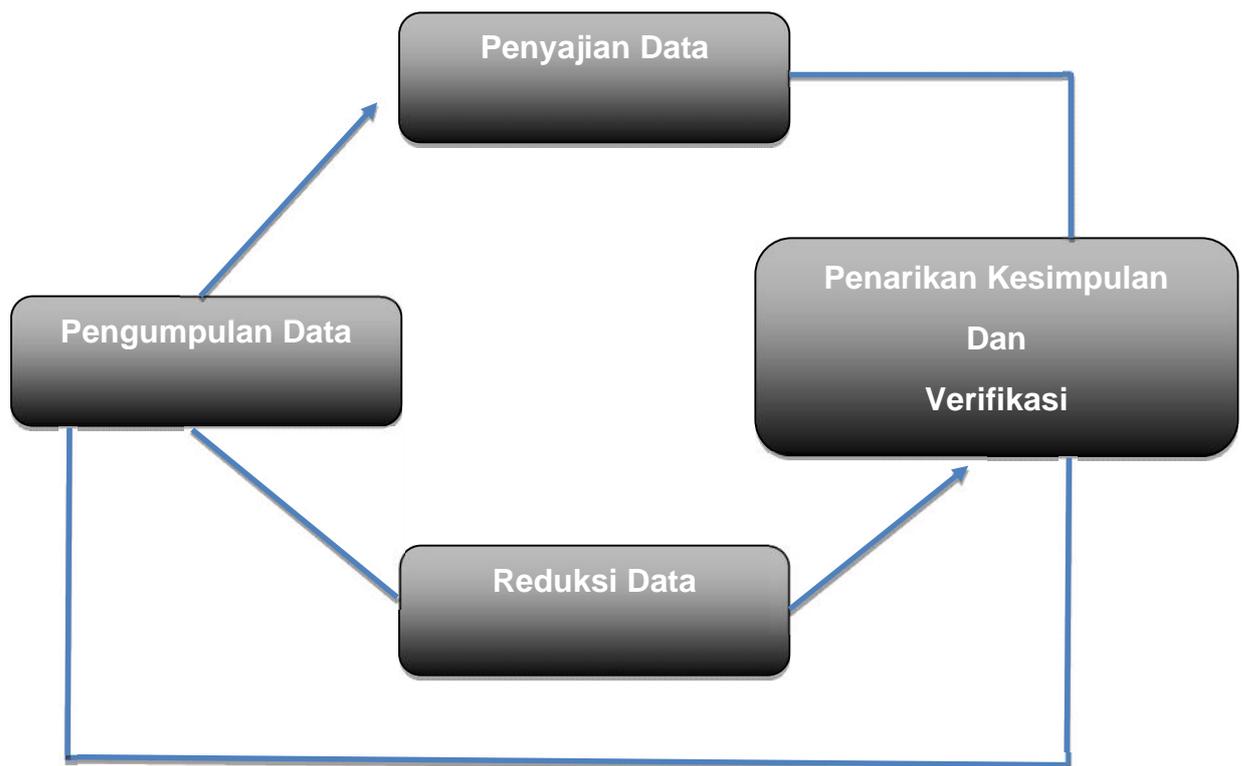
Perolehan data pengkajian kepustakaan, berdasar logika berpikir deduktif. Deduktif merupakan media pengukuran ataupun instrument dari hipotesisnya, perihal efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian. Dengan harapan aktivitas ini mempermudah analisa masalah yang menjadi pengajuan dan diambil garis besarnya. Dilaksanakan dengan anggapan yang menjadi konsep mendasar, pengumpulannya. Dilaksanakan dengan Analisa keanekaragaman sikap dasar lainnya.

Pada pengkajian ini, data pengumpulan ataupun analisisnya, dengan penggambaran kata-kata, temuan dari yang diamati dan perolehan korelasi datanya, yang menjadi masalah serta tersistem. Dari hasil pengkajian tersebut kemudian disimpulkan sesuai dengan temuan dalam kajian.

Alur pengumpulan data/verifikasi data dalam penelitian ini mencakup 3 tahap model, menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013). Berdasarkan sifat dari penelitian metode kualitatif, pengumpulan data dilakukan secara langsung dan tidak langsung yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Selanjutnya setelah data terkumpul akan

dilakukan Teknik analisis data, yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Gambar alur dari proses pengumpulan data dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3 Alur Pengumpulan data

1. Penganalisaan terhadap kondisi saat ini (*Current Condition*)

Penganalisaan ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang memadai mengenai kondisi penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) saat ini di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju, termasuk dalam hal ini adalah penganalisaan terhadap aplikasi yang telah ada, infrastruktur jaringan, Sumber Daya Manusia (SDM) pendukung, *Computer Literacy*, peraturan-peraturan

(regulasi) internal yang ada dan terkait sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

2. Penganalisaan terhadap kondisi ideal (*Future State*)

Penganalisaan ini dimaksudkan untuk Menyusun kondisi atau konsep ideal bagi Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju dalam penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) untuk mendukung keseluruhan aspek pelayanan informasi publik. Penganalisaan difokuskan pada bagaimana sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) dapat mendukung dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Dalam hal ini juga dilakukan penganalisaan terhadap kondisi internal Sumber Daya Manusia (SDM) pendukung dan peraturan internal terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), serta pengaruh-pengaruh eksternal khususnya penerapan sistem manajemen kepegawaian itu sendiri.

3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Dalam penerapannya dilakukan penganalisaan terhadap kendala-kendala yang ada (*gap analysis*), yaitu kesenjangan yang ada antara kondisi ideal yang ingin dicapai, kondisi dimana sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) akan dapat dipergunakan secara optimal, dengan kondisi yang ada saat ini. Dari hasil penganalisaan ini akan dapat diketahui posisi saat ini untuk mencapai kondisi ideal yang diharapkan dan mengacu kepada hal ini yang akan dikembangkan pula langkah-langkah kedepan, berikut dengan penyusunan prioritas kegiatan

sehingga kondisi ideal yang diharapkan dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu.

F. Teknik Penentuan Informan

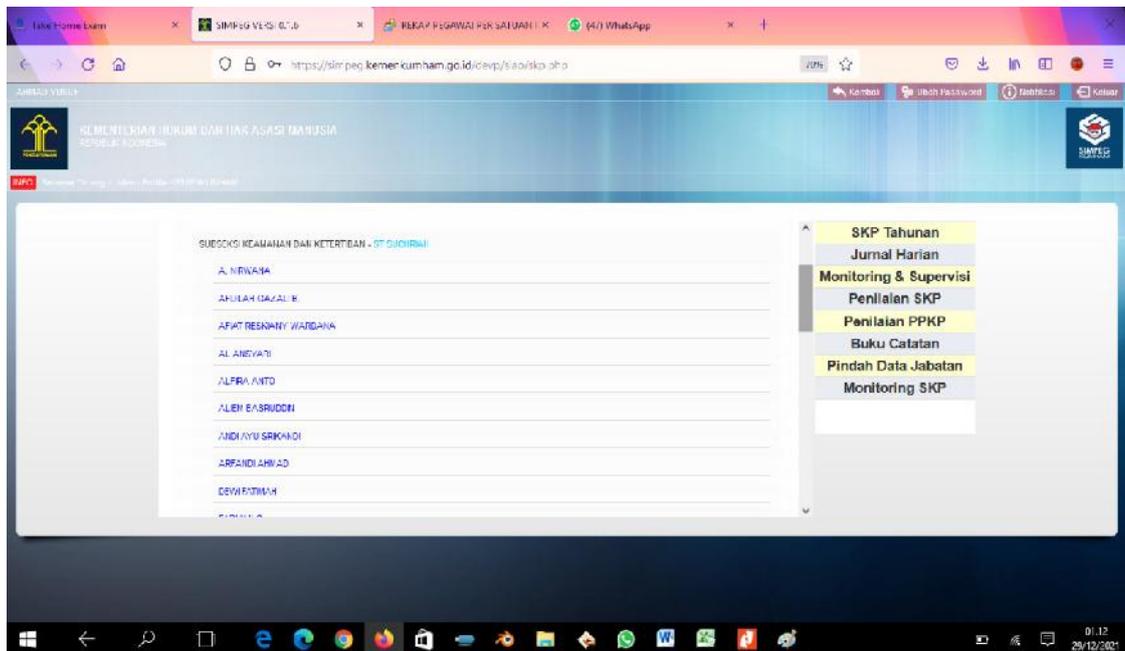
Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan Teknik *Purposive Sampling*, yaitu memilih secara sengaja maksudnya adalah peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil dengan pertimbangan bahwa yang bersangkutan mengetahui dan memahami betul inti permasalahan yang sedang diteliti.

Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Peneliti sebagai *key informan* dan sebagai objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju;
2. Kepala Urusan Tata Usaha Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju;
3. Operator pengelola Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

Pegawai sebagai pengguna langsung SIMPEG pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Tampilan Website SIMPEG Pegawai (Subseksi Keamanan dan Ketertiban) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.



Informan pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 Informan Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju.

No.	Informan	Keterangan	Jumlah
1.	Kepala Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Mamuju	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat;	1
2.	Kepala Urusan Tata Usaha Lembaga Pemasyarakatan	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat;	1
3.	Operator SIMPEG (Administrator UPT)	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Barat;	1
Jumlah			3

G. Tahap – Tahap Penelitian dan Jadwalnya

Penelitian ini melalui beberapa tahap diantaranya : konsultasi proposal penelitian, perbaikan dan persetujuan, seminar proposal, pelaksanaan penelitian, konsultasi hasil penelitian, seminar hasil penelitian, konsultasi, ujian tutup. Seluruh tahapan ini penulis gambarkan atau paparkan ke dalam tabel jadwal kerja penelitian di bawah ini :

Tabel 3 Tahap – Tahap Penelitian.

No.	Kegiatan	2021				2022				
		9	10	11	12	1	2	3	4	5
1	Konsultasi Proposal Penelitian									
2	Perbaikan dan Persetujuan									
3	Seminar Proposal									
4	Pelaksanaan Penelitian									
5	Konsultasi Hasil Penelitian									
6	Seminar Hasil Penelitian									
7	Konsultasi									
8	Ujian Tutup									

DAFTAR PUSTAKA

- Hazmanan Khair, dkk. 2016, *Manajemen Strategi*: UMSU Press, Medan
- Ibrahim. 2015, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung
- Cangara, Hafied 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Cangara, Hafied 2017. *Perencanaan & Strategi Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Unde, S. A. A. 2014. *Televisi dan Masyarakat Pluralistik*. Prenada, Bandung
- Bahfiarti, Tuti 2012. *Buku Ajar Dasar Dasar Teori Komunikasi*. Universitas Hasanuddin, Makassar
- Seidl, David. (2006). The Basic Concepts Of Luhmann's Theory Of Social Systems. Dalam David Seidl & Kai Helge Becker (Eds.), *Niklas Luhmann and Organization Studies*. Denmark : CBS Press
- Sastrapratedja, M. (2010). Ruang Publik dan Ruang Privat Dalam Tinjauan Kebudayaan. Dalam F. Budi Hardiman (Ed), *Ruang Publik : Melacak Partisipasi Demokratis dari Polis sampai Cyberspace*. Kanisius, Yogyakarta
- Mckee, Alan. (2005). *An Introduction To The Public Sphere*. Cambridge: Cambridge University Press
- Hardiman, F. Budi. (2010). Ruang Publik : *Melacak Partisipasi Demokratis dari Polis sampai Cyberspace*. Kanisius, Yogyakarta
- Stefanick, Lorna. (2011). *Controlling Knowledge : Freedom Of Information and Privacy Protection in a Networked World*. AU Press, Edmonton.

- Setia, Budi, dkk. (2007). *Indikator Good Public Governance*. Cetakan Ketiga. Sekretariat Tim Pengembangan Kebijakan Nasional, Jakarta
- Darmawan, Deni. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Kadir. A dan Triwahyuni. T, 2003. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Andi, Yogyakarta
- Williams & Sawyer. 2003. *Using Information Technology : A Practical Introduction to computers and Communications*. Career Education, London
- Indrajit, R.E 2006. *Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Aptikom
- McQuail & Denis, 2011. *Teori Komunikasi Massa Mcquail*, Edisi 6 Buku 1, Salemba Humanika, Jakarta
- McQuail & Denis, 2011. *Teori Komunikasi Massa* , Edisi 6 Buku 2, Salemba Humanika, Jakarta
- Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif (dasar-dasar dan aplikasi)*. Ya3 Malang, Malang
- Bulaeng, A.R. 2000. *Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer*. Universitas Hasanuddin Press, Makassar
- Rakhmat, Jalaludin. 1995. *Metode Penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*: PT. Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Afabeta, Bandung

Sutrisno, Hadi 2002. *Metodologi Riset*. Andi Ofset, Yogyakarta

Gulo, W. 2004. *Metodologi Penelitian*. Grasindo, Jakarta

Littlejohn & Foss A. K, 2011. *Teori Komunikasi, Theories Of Human Communication*. Edisi 9, Salemba Humanika, Jakarta

Mulyana, deddy & Solatun. 2013. *Metode Penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Uchjana Onong, 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Jurnal

Widowati, Diah Ayu. 2012, *Problematika Dalam Manajemen Kepegawaian Daerah : Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol. 6, No. 1*

Rakhmawanto, Ajib. 2017 *Pengembangan Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara Berbasis Teknologi Informasi: Analisis Implementasi dan Hambatan : Civil Services, Vol. 11, No. 2, e-journal BKN*

Yahya, S. A. 2017. *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat, Civil Service, Vol. 11, No. 2, e-journal BKN*

Internet

<https://aptika.kominfo.go.id/2015/12/sistem-jaringan-internet-di-indonesia/simpeg.kemenkumham.go.id>

<https://simpeg.kemenkumham.go.id/siap/index.php/login>

Tesis

Rohmat Indra Borman. 2012. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan Dengan Pendekatan *Human-Organization Technology* (HOT) *Fit Model*.

Bramantya Mahardika Angga Arista. 2010 Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Karanganyar

Undang – Undang dan Peraturan Lainnya

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.