BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Efektivitas adalah kondisi yang menunjukkan seberapa baik rencana dapat dicapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai maka akan semakin efektif aktivitas, sehingga dapat diartikan sebagai keberhasilan yang dapat dicapai dengan melakukan suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. (Tasya 2017, 25)

Implementasi suatu teknologi disebuah lingkungan pemerintahan biasanya memprogramkan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan mewujudkan pemerintah yang transparan dan akuntabel serta mendengarkan keluh kesah suara rakyat. Pemerintahan di era ini dituntut untuk bisa lebih dapat meresponsif dengan permintaan masyarakat untuk bisa memperbaiki suatu kinerja birokrasi dan administrasi supaya mutu pelayanan kepada masyarakat bisa berjalan dengan sebaik-baiknya sesuai keinginan mereka.

Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian telah diterapkan di seluruh kalangan pemerintahan di Indonesia, baik di pemerintahan pusat maupun daerah, untuk pelaksanaan SIMPEG diharapkan bisa mendukung sistem manajemen yang bersifat rasional dalam mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir, berkontribusi dalam kelancaran dibidang

kepegawaian. Dalam upaya penerapannya harus diakui bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian suatu instansi atau lembaga pemerintahan belum bisa berjalan sesuai tujuan yang efektif. Sebab hubungan teknologi sangat mempengaruhi elemen-elemen disektor pemerintahan yang membutuhkan proses adaptasi serta waktu yang tidak singkat seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang telah dilaksanakan di lingkungan Pemerintahan Kalimantan Barat, khususnya di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya.

Lembaga Pemasarakatan disingkat (*lapas*) adalah suatu tempat dalam upaya pembinaan kepada narapidana dan anak didik pemasarakatan di negara Indonesia. Lembaga Pemasarakatan sebagai ujung tombak pelaksanaan asas pengayoman merupakan tempat untuk mencapai tujuan tersebut melalui pendidikan, rehabilitas, reintegrasi. Sejalan dengan tujuan dan peran tersebut, maka tepatlah apabila petugas pemasarakatan yang melaksanakan pembinaan dan bimbingan serta pengamanan warga binaan pemasarakatan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan ditetapkan sebagai pejabat fungsional penegak hukum.

Menurut Tangkilisan (2005, 139) indikator tercapainya efektivitas yaitu, pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggungjawab. Adapun kondisi yang ingin dicapai dari penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini, diantaranya adalah seluruh data yang dihasilkan oleh SIMPEG menjadi terpusat dan mengurangi kemungkinan manipulasi data, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

dapat berfungsi meningkatkan kinerja dan meningkatkan fungsi layanan terhadap Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya, *form* isian data dapat dibangun secara terintegrasi sehingga memudahkan operator di masing-masing instansi, juga mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. Dari penjelasan tersebut, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya yang sedang mengolah data kepegawaian tersebut kedalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian masih menghadapi beberapa masalah.

Pertama, masih terdapat tidak melakukan absensi pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya yang bisa mempengaruhi proses jenjang karier Pegawai Negeri Sipil. Pada dasarnya jenjang karier merupakan kenaikan pangkat atau jabatan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini telah diatur di dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya terdapat kebijakan mengenai sistem kepegawaian dan mutasi. Dalam peraturannya, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan setiap 4 tahun sekali.

Kedua, kurangnya monitoring jurnal harian pegawai dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian melalui pimpinan, dalam proses ini akan mengakibatkan pengurangan anggaran belanja untuk tahun berikutnya serta akan mengakibatkan pemotongan tunjangan kinerja terhadap pegawai yang bersangkutan, dimana tunjangan kinerja merupakan salah satu *reward* supaya bisa bekerja lebih maksimal. Tentunya hal tersebut disayangkan,

karena dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat dimanfaatkan oleh Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak untuk proses-proses tersebut.

Oleh karena itu, untuk memecahkan masalah tersebut di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya memfokuskan perubahan kedisiplinan dan daya saing aparatur sipil negara teknologi yang ada. Tidak lagi memfokuskan sektor pendidikan dan pelatihan kepada aplikasi SIMPEG. Diharapkan setiap aparatur sipil negara, harus menjalankan sistem tersebut dengan sebaik-baiknya. Sistem informasi sumber daya manusia ini didukung oleh pelaksanaan fungsi dalam menjalankan MSDM itu sendiri (Hazmanan Khair 2016, 133) :

1. Menyediakan SDM, dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan pengenalan.
2. Peningkatan SDM, yang kegiatan diantaranya, pelatihan, pendidikan yang bersifat menambahk pendidikan formal maupun informal.
3. Kebijakan kompensasi, kegiatan diantaranya memberikan timbal balik jasa kepada SDM berupa finansial maupun non finansial.
4. Pengintegrasian SDM, upaya dilaksanakan manajer SDM supaya SDM membawa untuk mencapai tujuan perusahaan serta dapat memberikan haknya maupun melihatkan kewajiban mereka.
5. Pemeliharaan SDM, terdiri dari memberikan jaminan, fasilitas kesehatan, kegiatan, kegiatan penyediaan kafetaria dan rohani.

6. Kedisiplinan SDM, adalah bentuk dilakukan suatu peraturan kerja, supaya SDM mematuhi disiplin dan mudah terkendali sehingga dapat bekerja dengan baik.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah suatu sistem informasi untuk digunakan pegawai dalam menunjang kinerjanya. Sistem informasi kepegawaian dengan memberikan data serta analisa pimpinan untuk mengambil suatu keputusan suatu informasi kepegawaian diharapkan dapat menunjang terlaksananya manajemen pegawai yang baik (Widowati 2012, 53-54).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah diterapkan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya dalam pengelolaan data dan informasi kepegawaian namun belum bisa dikatakan efektif karena masih ada beberapa masalah dalam penerapannya yaitu masih adanya pegawai yang lupa absen di SIMPEG hal ini memiliki efek fatal dimana pegawai tersebut tidak mendapatkan rekomendasi kenaikan pangkat dan berdampak terhadap pegawai lainnya yang mengakibatkan berkurang dan dikembalikan ke pusat.

Selain permasalahan absensi masih terdapat masalah yang terjadi dalam penerapan SIMPEG yaitu kurangnya monitoring jurnal harian pegawai oleh pimpinan yang memiliki dampak pemotongan tunjangan kinerja terhadap pegawai yang bersangkutan. Selain permasalahan absensi dan monitoring jurnal harian masih terdapat masalah yaitu kurangnya tanggungjawab pegawai terhadap kewajibannya yaitu melakukan absensi

dan pengisian jurnal secara tepat waktu, kurangnya tanggungjawab pegawai yang memiliki dampak pemotongan tunjangan kinerja. Adapun data absensi pegawai telat absen dan jurnal harian yang dimonitoring oleh pimpinan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi

Periode	Jumlah Pegawai	Total Pegawai Telat Absen
November-Desember 2022	98	61
Desember 2022-Januari 2023	98	75

Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak, 2023

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Jurnal Harian

Periode	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Total Jurnal	Jurnal Yang Diisi	Jurnal Tidak Diisi
November-Desember 2022	98	2.548	2.548	1459	1089
Desember 2022-Januari 2023	98	2.548	2.548	2317	213

Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak, 2023

Berdasarkan tabel diatas dari Lembaga Pemasarakat Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya yang peneliti dapatkan tersebut maka pelaksanaan SIMPEG belum terlaksana efektif sebagaimana yang diharapkan sesuai yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun permasalahan yang peneliti dapatkan yaitu : 1) Target pencapaian kaitan permasalahan absensi, pembuatan jurnal harian dan tanggungjawab pegawai di Lembaga Pemasarakat Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya

mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai ketentuan yang tersebut data absensi, monitoring jurnal harian oleh pimpinan dan tanggungjawab pegawai masih belum mencapai target yang dimana dalam Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS Pasal 41 ayat 2, penilaian kinerja PNS dilakukan dengan memberikan bobot 70% untuk penilaian sasaran kinerja pegawai dari jumlah keseluruhan hadir yaitu 100%, namun yang peneliti dapatkan absensi periode November-Desember 2022 hanya sekitar 38% dan periode Desember 2022-Januari 2023 hanya sekitar 14% sedangkan untuk jurnal harian periode November-Desember 2022 hanya sekitar 57% dan periode Desember 2022-Januari 2023 mengalami peningkatan sekitar 91% dari Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya pada hal ini membuat tidak tercapainya target yang telah ditentukan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kota Pontianak terhadap pegawai. 2) Kemampuan adaptasi jumlah absensi dan jumlah yang melakukan pengisian jurnal harian masih kurang sehingga perlu adanya monitoring dan motivasi dari pimpinan. 3) Kepuasan kerja dilihat dari pencapaian target kinerja berupa absensi dan penerbitan jurnal harian merupakan tolak ukur keberhasilan dalam mewujudkan kenyamanan dan peningkatan kinerja. 4) Tanggungjawab pegawai bisa melakukan yang menjadi suatu

tanggungjawabnya dalam hal ini absensi dan penerbitan jurnal harian dalam bentuk pemenuhan tanggung jawab dalam upaya menyelesaikan suatu tugas yang telah ditetapkan pimpinan. Maka dari itu diperlukan peningkatan dan pemantapan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) merupakan sarana dalam penyajian data dan informasi kepegawaian sehubungan dengan semakin berkembangnya ruang lingkup serta beraneka ragamnya pengelolaan kepegawaian sesuai dengan tingkat perkembangan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai efektifitas pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya sehingga diharapkan dapat melihat akar permasalahan mengadakan penelitian dan menyelesaikan permasalahan dari efektifitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan Latar Belakang diatas, penulis menemukan beberapa indikasi masalah yang terjadi dan akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang tidak melakukan absen di aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
2. Kurangnya monitoring jurnal harian pegawai dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian oleh pimpinan.

1.3 Fokus Penelitian

Untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas maka fokus penelitian ini akan membahas mengenai efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya yang lebih terfokus pada absen, monitoring jurnal harian, dan tanggungjawab pegawai dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian peneliti, yaitu bagaimanakah efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya yang menyebabkan belum efektif.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan medeskripsikan efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yang di antaranya adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pemerintahan yang terkait dengan efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya serta dapat menjadi salah satu referensi dalam penelitian yang sejenis untuk menambah kepustakaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya agar dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi untuk mewujudkan pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian yang baik dimasa yang akan datang sehingga kedisiplinan pegawai semakin baik.
2. Untuk pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak di Kabupaten Kubu Raya agar dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi untuk kedisiplinan pegawai semakin baik dimasa yang akan datang.
3. Untuk pemerintah agar dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan mengenai efektifitas sistem informasi manajemen kepegawaian dalam melaksanakan kebijakan kedepannya.
4. Untuk memberikan tambahan pengetahuan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian

yang sejenis mengenai efektivitas pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian.