

# **PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGANDARAN**

**Gista Nurmalinda**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail: gistanurmalinda30@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi Kurang optimalnya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya, Kurangnya pemberian arahan dan petunjuk tentang pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan belum optimalnya pengendalian unit kerja dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengelolaan sistem informasi kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran?. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) dan conclusion drawing/verivikation (verifikasi data). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengelolaan sistem informasi kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran secara umum belum optimal. Hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu rendahnya kemampuan dan kompetensi, kurangnya kesediaan pegawai yang ditempatkan, rendahnya komitmen pegawai, kurangnya jalinan komunikasi dan koordinasi antar unit kerja, keterbatasan waktu, keterbatasan anggaran dan belum adanya agenda yang ditetapkan. Adapun upaya-upaya yang dilakukan yaitu menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan teknis, meminta kesediaan semua pegawai untuk patuh dan taat pada peraturan, meningkatkan jalinan komunikasi dan koordinasi dengan seluruh unit kerja, menyusun ulang ulang agenda kegiatan, permohonan penambahan anggaran pada pemerintah daerah dan mengagendakan kegiatan pengendalian secara rutin.*

**Kata Kunci :** *Pengelolaan, Sistem Informasi Kepegawaian.*

## **PENDAHULUAN**

Sistem Informasi Kepegawaian sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh personalia

yang ada karena pegawai merupakan asset penting penyelenggaraan sistem pemerintahan yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai

yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dan dalam lingkup yang lebih besar, akan membawa perbaikan kinerja perusahaan atau pemerintah secara keseluruhan. Mengingat perlunya pengolahan data pegawai tersebut, maka peningkatan kualitas pengolahan kepegawaian melalui implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu prioritas.

Pelaksanaan sistem informasi manajemen kepegawaian sangat membantu dalam melakukan seperti, pengumpulan data, pengelolaan data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu sistem informasi manajemen yang berfungsi untuk mengelola data, manajemen dan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah.

Berbagai informasi tentang pegawai negeri di lingkungan kepegawaian pemerintahan daerah dapat ditampilkan dari golongan atau jenjang kepangkatan, status pegawai struktural atau pegawai fungsional, jumlah pegawai masing-masing instansi, serta latar belakang dan tingkat pendidikan pegawai. Informasi ini membantu pemerintah daerah menyusun struktur organisasi dan tata kerjanya agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan dalam memberikan pelayanan publik. Informasi mengenai pegawai tersebut akan memudahkan

penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.

Sistem informasi kepegawaian mempunyai peran penting bagi sebuah kantor maka sistem informasi perlu dikelola menggunakan sistem pengelolaan data dan informasi yang baik dan benar, sehingga apabila ada pihak yang membutuhkan akan dapat disajikan dengan cepat dan tepat. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif. Dalam rangka mewujudkan birokrasi yang profesional, efektif, dan efisien, kebijakan pemerintah harus dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam penyelenggaraan pemerintahan, oleh karena itu dalam setiap organisasi pemerintahan diperlukan suatu sistem informasi yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut.

Demi kelancaran semua pekerjaan pegawai, sebuah kantor harus mempunyai suatu sistem informasi kepegawaian yang baik dan benar di bidang kinerja maupun citra.

Pengelolaan data kepegawaian ini berkaitan dengan seluruh proses dalam pengelolaan pegawai seperti kenaikan pangkat, jabatan, mutasi, pendidikan dinas, penindakan, berhenti, dan pensiun.

Suatu sistem informasi kepegawaian yang berbasis komputer dapat mengatasi kelemahan dan kekurangan dari sistem pengolahan data sebelumnya. Dimana dengan sistem pengolahan data yang baru ini dapat dilakukan dengan cepat, meskipun jumlah data yang dimasukkan relatif banyak dan keakuratan perhitungan dan laporan dapat dicapai semaksimal mungkin sehingga kesalahan dalam memasukan dan perhitungan data relatif tidak terjadi. Dengan sendirinya efisiensi waktu dalam pengerjaan dan penyelesaian suatu laporan akan lebih baik.

Sistem kepegawaian merupakan sebuah sistem yang sangat besar, oleh karena itu perlu ditetapkan batasan-batasan masalah agar tidak menyimpang dari maksud dan tujuan dari penelitian. Adapun batasan masalah yang dibahas pada tugas akhir ini adalah sistem kepegawaian dibuat menggunakan PHP dan MySQL sebagai databasenya. Proses manajemen pegawai meliputi menambah, mengubah, dan menghapus data informasi pegawai pada bagian personalia, output yang dihasilkan dari sistem informasi ini berupa laporan data informasi pegawai, rekap data jumlah pegawai berdasarkan golongan dan pendidikan pegawai dan

menampilkan siapa saja pegawai tersebut.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 61 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pasal 12 Ayat 1 dan 3 bahwa: Sub Bidang Informasi dan Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh Kepala Sub Bidang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan mempunyai tugas menyusun, menyiapkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengelolaan data, informasi dan pembinaan Fasilitasi Profesi ASN.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Sub Bidang Informasi dan Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara mempunyai uraian tugas:

- a. menyusun, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengelolaan data dan informasi;
- b. menyiapkan dan menghimpun peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan data dan informasi;
- c. menyiapkan data dan informasi;
- d. menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) ASN;
- e. melaksanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- f. memutakhirkan sistem data dan informasi kepegawaian;
- g. melakukan pengelolaan data base kepegawaian;

- h. melakukan penyusunan draf hasil entrian data kepegawaian;
- i. melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsi;
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugas, memberikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Selama ini pengolahan sistem informasi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya terkomputersisasi, adapun prosedur yang dilakukan adalah pada bagian kepegawaian menerima berkas data pegawai masih dalam bentuk formulir dan disalin kembali pada arsip kepegawaian atau blangko isian. Hal ini mempersulit pencarian data pegawai jika sewaktu-waktu data tersebut dibutuhkan, maka menyebabkan lemahnya pengolahan data pada bagian kepegawaian dimana prosedur yang dilakukan belum sepenuhnya terkomputerisasi.

Aplikasi SIMPEG di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan yang ada di dalamnya, sehingga diperlukan SDM yang berkompeten di bidangnya terkait SIMPEG. Dalam mencapai efektivitasnya penerapan SIMPEG di lingkungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran perlu didukung oleh pegawai yang mengerti tentang

teknologi informasi, sehingga kualifikasi pegawai atau sumber daya manusia (SDM) yang menangani SIMPEG juga harus memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku agar sesuai dengan posisinya. Meskipun secara konseptual dapat membantu meningkatkan efisiensi manajemen pegawai, tanpa dukungan SDM yang baik, SIMPEG tidak akan memberikan dukungan yang optimal terhadap manajemen pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi mengenai belum optimalnya pengelolaan sistem informasi kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian seperti adanya keterlambatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena kurangnya pemahaman dari pegawai terkait tugas yang diberikan mengenai data base pegawai sehingga memperlambat data di input ke SIMPEG.
2. Kurangnya pemberian arahan dan petunjuk tentang pengelolaan sistem informasi kepegawaian seperti dalam penyediaan, penyimpanan dan pemeliharaan file tentang tata naskah, pegawai dalam menyusun dokumen-

dokumennya kurang tertib sehingga ketika dibutuhkan mengalami kesulitan.

3. Belum optimalnya pengendalian unit kerja dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian seperti dalam penyusunan dan pelaksanaan penyajian, pelayanan data dan sistem informasi kepegawaian kurang lengkap.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahannya adalah: “Bagaimana pengelolaan sistem informasi kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran?”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Pengelolaan**

Secara umum pengelolaan merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik berat memiliki nilai-nilai yang tinggi dari semula. Pengelolaan dapat juga diartikan sebagai untuk melakukan sesuatu agar lebih sesuai serta cocok dengan kebutuhan sehingga lebih bermanfaat. Pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen secara etimologi pengelolaan berasal dari kata “kelola” (to manage) dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan.

Sukarna (2011:2) menyatakan bahwa: ”Manajemen bertalian dengan bimbingan orang-orang dan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sedangkan menurut Herlambang (2013:3) bahwa:

Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, manajemen dapat diartikan tentang bagaimana mengatur sumber daya untuk melaksanakan berbagai tugas-tugas agar mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka fungsi manajemen dibutuhkan dalam suatu pengelolaan. Beberapa fungsi manajemen yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, motivasi, dan pengawasan.

### **2. Pengertian Sistem**

Sistem merupakan sekelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mulyadi (2016: 1), bahwa: “Sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersamasama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Jogiyanto (2010:2) menyatakan sistem adalah sebagai berikut :

Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata, seperti tempat, benda dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi.

Menurut Sutabri (2012: 6) sistem adalah: “Sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu”. Adapun sistem menurut Susanto (2013: 22) adalah sebagai berikut: “Kumpulan dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik atau non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah serangkaian dua atau lebih unsur yang saling berhubungan satu sama lain dan bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dan meliputi orang, prosedur, intruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran organisasi.

### **3. Pengertian Informasi**

Pengertian informasi secara umum dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

Sutarman (2012:14) mengungkapkan bahwa: “Informasi

adalah sekumpulan fakta (data) yang diorganisasikan dengan cara tertentu sehingga mereka mempunyai arti bagi si penerima”. Sedangkan Hidayat, (2009:10) menyatakan: “Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna atau lebih berarti bagi yang menerimanya”. Selanjutnya Sarosa, (2009:12) mendefinikan bahwa: “Informasi adalah data yang sudah mengalami pemrosesan sedemikian rupa sehingga dapat digunakan oleh penggunaanya dalam membuat keputusan”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data yang sudah diolah sehingga mempunyai arti untuk dapat digunakan dalam membuat keputusan”.

### **4. Pengertian Kepegawaian**

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 1, bahwa: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah”.

Dalam Pasal 1 Ayat 2, Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa:

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan

pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 3, bahwa: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

## **METODE**

1. Pendekatan Penelitian  
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena pendekatan kualitatif dimaksudkan untuk menemukan dan memahami apa yang ada dibalik fenomena yang akan diteliti.
2. Fokus Kajian  
Adapun fokus kajian dalam penelitian ini mengacu pada teori menurut Terry dan Mainduh (Torang, 2016:166) membagi empat fungsi dasar manajemen (pengelolaan), yaitu :
  - 1) Perencanaan (*planning*),
  - 2) Pengorganisasian (*organizing*),
  - 3) Pengarahan (*actuating*), dan
  - 4) Pengawasan (*controlling*).
3. Subyek Penelitian  
Subyek penelitian ini adalah pengelolaan sistem informasi Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran. Dalam penelitian ini yang menjadi informan sebanyak 5 orang yang terdiri dari:

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: 1 orang
- b. Kepala Bidang Pengadaan, Pengembangan Kompetensi dan Informasi : 1 orang
- c. Kepala Sub Bidang Informasi dan Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara : 1 orang
- d. Pegawai : 2 orang

4. Data dalam penelitian ini yaitu data pengelolaan sistem informasi Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara dan observasi) dan studi dokumentasi.
5. Teknik Analisis Data  
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verivikation* (verifikasi data).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut peneliti sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai

pengelolaan sistem informasi Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran:

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Berdasarkan hasil penelitian pada pelaksanaan dimensi perencanaan bahwa telah dilakukan perumusan dan identifikasi masalah dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian seperti perumusan dan identifikasi mengenai tujuan, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan baik pegawai anggaran dan fasilitas.

Selanjutnya untuk pelaksanaan indikator pegawai merumuskan alternatif tindakan dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian telah ditetapkan yaitu dengan adanya pelaksanaan tugas dilakukan dengan cara manual, mengingat penggunaan sistem ini bisa saja terjadi error kapan saja sehingga pihak BKPSDM memutuskan untuk data dan informasi kepegawaian selain menggunakan sistem juga menggunakan cara manual.

Berikutnya pelaksanaan indikator pegawai memiliki pemahaman mengenai pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang akan dilaksanakan bahwa pemahaman mengenai kegiatan dalam mengelola sistem informasi kepegawaian masih kurang dimiliki oleh para pegawai sehingga terkadang pegawai menggunakan cara-cara manual dalam mengoperasikannya.

Perencanaan bagi setiap organisasi merupakan pemandu dalam berbagai aktivitas organisasi,

mengingat perencanaan sebagai guide maka merencanakan sebagai langkah awal yang akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, perencanaan yang baik selalu diupayakan oleh setiap organisasi dengan diharapkan akan mempermudah dalam setiap langkah-langkah kerja kedepan, perencanaan begitu penting bagi organisasi, sehingga setiap organisasi akan membuat perencanaan sebaik-baiknya, baik perencanaan tingkat korporasi, perencanaan tingkat departemen, dan tingkat operasional.

Torang, (2014 : 69) menegaskan bahwa :

Perencanaan adalah penetapan tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien. Dapat pula diartikan bahwa perencanaan adalah persiapan, acuan, garis-garis besar pedoman kerja, persiapan tertentu untuk sampai ke tujuan yang akan dicapai.

Selain itu, menurut Robbins (Torang, 2016 : 167), perencanaan adalah : “Proses pendefinisian sasaran organisasi, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi serta menyusun keseluruhan rencana kemudian diintegrasikan dan dikoordinasikan dengan aktivitas organisasi”.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kegiatan perencanaan yang dilakukan dalam sistem informasi kepegawaian telah sesuai dengan teori ahli yang dikemukakan di atas bahwa bahwa perencanaan merupakan persiapan,



acuan, garis-garis besar pedoman kerja, persiapan tertentu untuk sampai ke tujuan yang akan dicapai. Dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian telah dilakukan persiapan untuk melaksanakan kegiatan berupa perumusan dan pengidentifikasian, perumusan alternatif tindakan yang akan dilaksanakan. Dalam kegiatan perencanaan tersebut telah tersedia sumber daya manusia sebagai pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi pemahaman pegawai dalam mengelola sistem informasi kepegawaian belum memadai sehingga pencapaian tujuan kurang efektif.

## **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi pengorganisasian (*organizing*) bahwa pelaksanaan indikator pembagian kerja dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian telah dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi yang tercantum dalam peraturan bupati. Oleh karena itu dalam pembagian tugas pada pegawai dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian terlihat pihak organisasi tidak mengalami hambatan yang berarti karena selama ini ada struktur organisasi yang disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi berdasarkan peraturan yang berlaku walaupun demikian tetap dilakukan upaya dalam tugas bagi para pegawai dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berikutnya pelaksanaan indikator penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya dalam pengelolaan sistem

informasi kepegawaian kurang dilaksanakan dengan optimal, penempatan kerja bagi pegawai selama ini terlihat masih adanya kekurangsesuaian antara posisi dengan kompetensi pegawai. Hambatan yang dihadapi berupa adanya tarik menarik kepentingan, komitmen dan kesediaan pegawai untuk menduduki posisi yang ditunjuk masih rendah. Kemudian upaya yang dilakukan yaitu dengan cara mengajak semua pihak untuk patuh dan taat pada peraturan untuk lebih mementingkan kepentingan umum, meminta pegawai untuk bersedia menduduki posisi yang ditunjuk.

Selanjutnya pelaksanaan indikator kerjasama antar unit kerja untuk mencapai tujuan pengelolaan sistem informasi kepegawaian kurang dilaksanakan secara optimal seperti pegawai tidak memberikan informasi pegawai pada unit kerja yang lain sehingga terkadang data dan informasi kurang valid. Adapun kendala-kendala yang dihadapi berupa komunikasi dan koordinasi yang terjalin sesama unit kerja masih kurang, adanya sikap individualistis pegawai dan sikap lebih mementingkan kepentingan sendiri dan kelompok. Kemudian upaya-upaya yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan jalinan komunikasi dan koordinasi dengan seluruh unit kerja masih kurang dan memberikan bimbingan dan pembinaan pada pegawai secara rutin agar lebih mementingkan kepentingan bersama.

Hasibuan (2011: 118-119) menyatakan bahwa:

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Pendapat di atas diperkuat Siswanto (2007: 75) yang menyatakan bahwa:

Pengorganisasian (*organizing*) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Dengan demikian hasil penelitian dalam pelaksanaan pengorganisasian belum sesuai dengan pendapat ahli di atas yang menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pembagian kerja direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif

### **3. Penggerakkan (*Actuating*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi penggerakkan (*actuating*) bahwa pelaksanaan indikator pemberian arahan dan petunjuk tentang

pengelolaan sistem informasi kepegawaian dilaksanakan kurang optimal seperti kurang dilakukan secara rutin dan berkala atau jika ada kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam kegiatan pemberian pengarahan petunjuk pelaksanaan pekerjaan diantaranya yaitu kesibukan kepala badan dan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, belum adanya agenda khusus kegiatan pengarahan secara rutin dan kesediaan pegawai yang masih kurang. Oleh karena itu upaya yang telah dilakukan berupa penyusunan ulang jadwal kegiatan untuk mengangandakan kegiatan pengarahan, kepala menyempatkan waktunya dari kesibukan dan mengajak dan meminta pegawai untuk bersedia mengikuti kegiatan pengarahan.

Berikutnya pelaksanaan indikator pemberian *reward* pada pegawai dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian masih kurang diberikan pada pegawai seperti pemberian berupa finansial baik bonus ataupun kompensasi atas prestasi kerja pegawai. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi terkendala masalah anggaran yang dimiliki terbatas. Oleh karena itu BKPSDM telah melakukan upaya untuk menambah alokasi anggaran instansi yaitu dengan diajukannya permohonan penambahan anggaran pada pemerintah daerah pada anggaran perubahan tahun 2022.

Hasibuan (2011: 183) menyatakan bahwa: "Pengarahan

adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian”.

Teori tersebut diperkuat dengan pendapat Suarli dan Bachtiar, (2009 :52) yang menyatakan bahwa :

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Pengarahan merupakan kegiatan dari salah satu peran supervisor. Kegiatan pengarahan oleh supervisor bisa dilakukan saat supervisi, delegasi, koordinasi dan evaluasi atau pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi penggerakkan (*actuating*) dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian belum sesuai dengan teori ahli di atas bahwa pengarahan merupakan suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan dimensi ketepatan instrumen yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan pada dasarnya masih belum optimal berdasarkan dua indikator sebagai alat ukurnya yaitu pemberian pelayanan yang berkualitas dalam implementasi Program Bina Keluarga Remaja, namun kurang adanya dukungan

bantuan fasilitas yang memadai dalam implementasi Program Bina Keluarga Remaja.

#### **4. Pengawasan (*Controlling*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi pengawasan (*controlling*) bahwa pelaksanaan indikator penilaian laporan hasil kerja terkait pengelolaan sistem informasi kepegawaian telah dilaksanakan dengan optimal seperti adanya penilaian melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun untuk hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menilai hasil kerja pegawai dalam pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran tidak mengalami kendala yang berarti karena telah dilaksanakan dengan penilaian kinerja pegawai berupa SKP, walaupun demikian kegiatan penilaian hasil kerja terus dipertahankan dan terus berupaya agar dapat menilai hasil kerja pegawai dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran dapat dilaksanakan dengan menentukan dan menilai pekerjaan dengan mempertimbangkan waktu, jumlah yang dihasilkan dan kualitas hasil pekerjaan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Berikutnya pelaksanaan indikator kegiatan pengendalian fungsi unit kerja pengelolaan sistem informasi kepegawaian kurang optimal seperti jarang dilaksanakan pemantauan

terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai sehingga kurang diketahui secara pasti pekerjaan tersebut dilakukan sesuai standar dan ketentuan. Adapun hambatan yang dialami berupa kesibukan kepala melaksanakan tugas yang lebih penting, belum adanya agenda yang ditetapkan secara rutin dan sikap serta kesediaan pegawai yang masih kurang dan upaya-upaya yang dilakukan yaitu dengan cara Kepala Badan menyempatkan waktunya untuk memonitoring pelaksanaan pekerjaan secara langsung ke lapangan, mengagendakan kegiatan pengendalian secara rutin dan mengajak dan meminta kesediaan pegawai untuk siap dilakukan monitoring oleh kepala.

Selanjutnya pelaksanaan indikator tindakan monitoring terhadap SOP dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian telah dilaksanakan dengan optimal seperti dilakukannya monitoring SOP jabatan fungsional tertentu, monitoring Gol III/d ke bawah, pensiun PNS yang sudah batas pensiun dan lain sebagainya, oleh karena itu kegiatan monitoring terhadap pelaksanaan SOP kegiatan dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian tidak ada kendala yang berarti karena telah dilakukan monitoring SOP seluruh bidang pekerjaan yaitu terdiri dari 17 SOP bidang pekerjaan sehingga untuk kegiatan monitoring terhadap pelaksanaan SOP pengelolaan sistem informasi kepegawaian pihak instansi tetap mempertahankan dan tetap

berupaya agar kegiatan monitoring tersebut dapat dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dasar manajemen. Pengawasan merupakan aspek penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yakni untuk memastikan dapat berjalan atau tidaknya fungsi pemerintahan sebagaimana seharusnya.

Siagian (Torang, 2016 : 176) mengemukakan bahwa :

Pengawasan adalah proses pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh sebab itu, efektivitas suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana *controlling* itu dilaksanakan.

Pendapat di atas diperkuat oleh pendapat Kadarisman, (2013:172) bahwa:

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada pelaksanaan dimensi pengawasan

(*controlling*) sebagian besar telah sesuai dengan pendapat dan teori ahli di atas bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sistem informasi kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran secara umum belum optimal, dari 4 dimensi dan 11 indikator yang dijadikan alat ukur, 5 indikator sudah dilaksanakan dengan optimal dan 6 indikator belum optimal seperti kurangnya pemahaman pegawai mengenai pengelolaan sistem informasi kepegawaian, kurangnya penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian, kurangnya kerjasama antar unit kerja untuk mencapai tujuan pengelolaan sistem informasi kepegawaian, kurangnya pemberian arahan dan petunjuk tentang pengelolaan sistem informasi kepegawaian, kurangnya pemberian reward pada pegawai dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan kurangnya pengendalian fungsi unit kerja pengelolaan sistem informasi kepegawaian.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian yaitu rendahnya kemampuan dan kompetensi, kurangnya kesediaan pegawai yang ditempatkan, rendahnya komitmen pegawai, kurangnya jalinan komunikasi dan koordinasi antar unit kerja, keterbatasan waktu, keterbatasan anggaran dan belum adanya agenda yang ditetapkan.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan yaitu menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan teknis, meminta kesediaan semua pegawai untuk patuh dan taat pada peraturan, meningkatkan jalinan komunikasi dan koordinasi dengan seluruh unit kerja, menyusun ulang ulang agenda kegiatan, permohonan penambahan anggaran pada pemerintah daerah dan mengagendakan kegiatan pengendalian secara rutin

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-Buku :**

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Herlambang, Susatyo, 2013. *Pengantar Manajemen (cara mudah memahami ilmu manajemen)*, Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Hidayat, Rahmat. 2009. *Cara Praktis Membangun Website Gratis*. Jakarta: Elex Media Komputindo

- Jogiyanto, H. M. 2010. *Analisis dan Rancangan Sistem Informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarosa Samiaji. 2009. *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Grasindo
- Siswanto Bejo. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara
- Suarli, S dan Bahtiar. 2009. *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Susanto Azhar, 2013. *Sistem Informasi Akuntansi, -Struktur-Pengendalian-Resiko-Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung
- Sutabri Tata. 2012. *Analisa Sistem Informasi*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sutarman. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: CV Alfabeta.
- Dokumen :**  
 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.  
 Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 61 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.