



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masyarakat semakin menyadari bahwa teknologi memainkan peranan penting di organisasi manapun. Menurut Haag, *et al.* (2002), dengan bantuan teknologi informasi, suatu organisasi dapat beroperasi lebih efisien, baik dari segi biaya, waktu, maupun energi. Selain itu, melalui teknologi informasi suatu organisasi dapat berjalan lebih efektif karena teknologi informasi mampu mendukung analisis informasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi. Di era informasi, pengetahuan bisa menjadi suatu kekuatan yang sangat berpengaruh. Teknologi, informasi, dan sumber daya manusia merupakan kunci dari alat berkompetisi bagi organisasi manapun.

Tidak hanya perusahaan swasta, instansi pemerintah juga sudah mulai menyadari fenomena tersebut dan memanfaatkan teknologi informasi. Menurut Wardiana (2002), dalam sektor pemerintah, perubahan lingkungan strategis dan kemajuan teknologi menuntut aparatur pemerintah untuk mengantisipasi paradigma baru dengan upaya peningkatan kinerja birokrasi serta perbaikan pelayanan menuju terwujudnya pemerintahan yang baik. Hal ini juga diperkuat dengan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* yang menyebutkan bahwa pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi dalam proses pemerintahan akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya disebutkan lagi bahwa dalam pemanfaatan tersebut masih ditemukan kelemahan karena kekurangsiapan





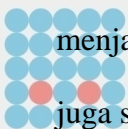
peraturan, prosedur dan sumber daya manusia sehingga membatasi penetrasi komputerisasi ke dalam sistem manajemen dan proses kerja pemerintah. Menurut Haag, *et al.* (2002), informasi merupakan salah satu sumber daya kunci bagi organisasi dan pemanfaatan teknologi informasi dilakukan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Hal tersebut juga harus disadari oleh instansi pemerintah agar terus melakukan usaha perbaikan.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki peran aktif dalam penentuan tercapainya tujuan suatu organisasi, oleh karena itu pengelolaannya harus dilakukan dengan tepat. Menurut Noe, *et al.* (2000), sistem informasi sumber daya manusia, atau sering juga dikenal dengan sistem informasi personalia atau sistem informasi kepegawaian, dapat digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisa, mencari, dan mendistribusikan informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia di perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia dapat digunakan oleh seorang manajer atau kepala bagian untuk mendukung pengambilan keputusan, untuk mengevaluasi program atau kebijakan, atau untuk mendukung keperluan tugas personalia sehari-hari.

Sistem informasi sumber daya manusia yang didesain dengan baik mampu menyediakan perangkat manajemen utama yang searah dengan tujuan dari departemen sumber daya manusia. Seiring dengan meningkatnya isu mengenai sistem informasi sumber daya manusia yang semakin dianggap sebagai faktor penting dalam keputusan pembuatan perencanaan yang strategis, kemampuan sistem informasi sumber daya manusia untuk menghitung, menganalisa, dan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



memodelkan perubahan telah meningkatkan status sistem informasi sumber daya manusia di berbagai organisasi (Sherman, *et al.*, 1996).

Semakin maraknya penggunaan teknologi informasi di berbagai organisasi juga memicu perkembangan sistem informasi sumber daya manusia. Memanfaatkan sistem informasi sumber daya manusia yang terkomputerisasi merupakan suatu alternatif yang menarik, karena akan dapat memberikan banyak kemudahan bagi pemakainya. Semakin berkembang suatu organisasi maka data sumber daya manusia yang dibutuhkan akan semakin besar. Penghitungan gaji, pengembangan karir pegawai, perencanaan kebutuhan pegawai, pembuatan laporan penilaian kinerja, dan kebutuhan pelatihan pegawai dapat dilakukan secara otomatis. Dengan berbagai fasilitas yang dapat diberikan oleh sistem informasi sumber daya manusia yang terkomputerisasi tersebut, aktivitas sumber daya manusia yang dilakukan di suatu organisasi akan lebih efektif dan efisien. Teknologi informasi sumber daya manusia akan dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

Sistem sumber daya manusia mengumpulkan semua informasi sumber daya manusia ke dalam suatu sistem. Data dari berbagai sumber diintegrasikan untuk memenuhi kebutuhan *output*. Informasi yang dibutuhkan pada proses pengambilan keputusan suatu organisasi akan tersedia ketika sistem tersebut didesain dengan baik. Ketika komponen sumber daya manusia di suatu organisasi menjadi semakin penting, penggunaan sistem informasi sumber daya manusia juga semakin meluas (Mondy dan Noe, 1993).

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah yang dibentuk untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijakan manajemen pegawai negeri sipil. BKN menyelenggarakan manajemen pegawai negeri sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung rancangan kebijaksanaan kesejahteraan pegawai negeri sipil serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

BKN sebagai instansi pemerintah memiliki pegawai dengan berbagai golongan, eselon, dan jenjang jabatan yang tersebar di berbagai daerah, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia di BKN harus dilakukan dengan tepat. Pengelolaan pegawai BKN dilakukan oleh Biro Kepegawaian. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Laksana Kerja Badan Kepegawaian Negara menyebutkan bahwa Biro Kepegawaian BKN mempunyai tugas melaksanakan administrasi kepegawaian, dan pembinaan pegawai, serta menyusun organisasi dan ketatalaksanaan di lingkungan BKN dan kantor regional BKN.

Untuk mendukung tugas Biro Kepegawaian, pemanfaatan teknologi informasi dalam bidang sumber daya manusia merupakan salah satu alternatif yang tepat. Sejak tahun 1999, Biro Kepegawaian mengimplementasikan sistem informasi kepegawaian, atau disebut dengan SIMPEG, untuk mendukung berbagai aktivitas kepegawaian di lingkungan BKN.



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Untuk memperoleh sistem informasi sumber daya manusia yang dapat memenuhi harapan dan memberikan *output* yang maksimal, sistem tersebut harus didukung oleh sumber daya sistem informasi yang berkualitas, sehingga sesuai dengan kebutuhan pengguna. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja implementasi sistem informasi kepegawaian di BKN.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keberadaan fungsi pada SIMPEG dalam mendukung penyelenggaraan fungsi Biro Kepegawaian?
2. Bagaimana kondisi sumber daya sistem informasi yang dimiliki oleh sistem informasi kepegawaian yang diimplementasikan di kantor BKN dan mengapa demikian?
3. Bagaimana kondisi kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi kepegawaian yang diimplementasikan di kantor BKN dan mengapa demikian?
4. Bagaimana proses penyampaian produk informasi berupa Surat Keputusan Kenaikan Pangkat dari kantor pusat ke kantor regional?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengevaluasi keberadaan fungsi pada SIMPEG dalam mendukung penyelenggaraan fungsi Biro Kepegawaian.
2. Mengevaluasi komponen-komponen sumber daya sistem informasi yang digunakan pada sistem informasi kepegawaian di kantor BKN dan



merumuskan rekomendasi perbaikan mengenai pelaksanaan sumber daya sistem informasi.

3. Mengevaluasi atribut-atribut kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi kepegawaian di kantor BKN dan merumuskan rekomendasi perbaikan mengenai pelaksanaan kualitas informasi.
4. Mengevaluasi penyampaian produk informasi berupa Surat Keputusan Kenaikan Pangkat dari kantor pusat ke kantor regional.

1.4. Manfaat Penelitian

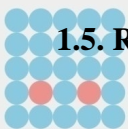
Manfaat yang ingin dicapai setelah penelitian ini dilakukan adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi Biro Kepegawaian BKN mengenai kriteria sumber daya sistem informasi dan kualitas informasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pengguna akhir, serta untuk pengembangan selanjutnya.
2. Bagi penulis, penelitian ini merupakan sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh pada perkuliahan serta memperkaya wawasan dan pengalaman, khususnya bidang sistem informasi.
3. Sebagai bahan informasi dan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya sistem informasi kepegawaian.

1.5. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada:

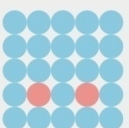
1. Komponen sumber daya sistem informasi yang dievaluasi meliputi *brainware*, *hardware*, *software*, *dataware*, dan *netware* di kantor pusat BKN.





Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2006



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.
2. Kualitas informasi yang dievaluasi berupa dimensi waktu, dimensi tampilan, dan dimensi isi pada sistem informasi kepegawaian di kantor pusat BKN.
3. Evaluasi penyampaian produk informasi berupa Surat Keputusan dari kantor pusat ke kantor regional Jakarta dan Bandung.