

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia berada pada era globalisasi, dimana teknologi berkembang secara pesat kecepatan dan ketepatan informasi akan mudah didapat oleh masyarakat luas. Dalam hal ini pemerintah pun dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi dalam proses administrasi publik. Teknologi informasi mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan kualitas suatu lembaga/instansi. Berdasarkan **Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014** tentang aparatur sipil negara **Pasal 10** bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik, maka upaya pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka peningkatan pelayanan publik secara efektif dan efisien.

Pengembangan berbasis elektronik untuk penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan teknologi informasi. Adapun pencapaian dalam basis elektronik salah satunya adalah dengan mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang merupakan implementasi dari penggunaan teknologi informasi pada pemerintahan yang digunakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah khususnya di daerah Kota Cimahi. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada daerah Kota Cimahi atau disingkat dengan (SIMAKCI) merupakan salah satu bentuk dari sistem informasi manajemen tentang kepegawaian suatu daerah yang ada di kota cimahi, berawal dari nama SIMPEG,

Kota Cimahi seiring berkembangnya zaman selalu ada perubahan Peraturan Walikota diantaranya ada beberapa aplikasi salah satunya yaitu SIMAKCI merupakan aplikasi yang didalamnya berisi tentang data dan informasi pegawai pns, pppk Kota Cimahi yang diperbarui namanya menjadi SIMAKCI (sistem informasi manajemen kota cimahi), nama tersebut diubah pada tahun 2020. Berikut ini, merupakan tampilan SIMAKCI yang digunakan oleh BKPSDMD Kota Cimahi:



**Gambar 1. 1**  
**Sistem Informasi Manajemen Kota Cimahi (SIMAKCI)**

Secara umum, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian menyangkut pada perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan alat bantu berupa teknologi informasi untuk membantu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kepegawaian yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya ASN, administrasi kepegawaian serta kesejahteraan kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian di kabupaten/kota yaitu berupa aplikasi SIMAKCI yang merupakan salah satu sistem yang bergerak dibidang kepegawaian berupa informasi kepegawaian dan merupakan alat menyelesaikan seluruh

pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan dan pengelolaan data tentang kepegawaian. Perlu diselenggarakan dan dipeliharanya sistem informasi yang dikembangkan dan dioperasikan melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi (SIMAKCI) dengan tujuan agar Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi dapat memiliki kemampuan dalam mengelola serta dapat memberikan informasi tentang untuk menyampaian surat, data kepegawaian.

Dibangunnya SIMAKCI di Kepegawaian Pemerintah Kota Cimahi didasari oleh pesatnya ilmu pengetahuan terutama pada teknologi informasi serta tuntutan terhadap kebutuhan data dan informasi untuk keperluan perencanaan, pengembangan dan memperoleh keakuratan data pegawai dapat tercapai. Penerapan SIMAKCI secara online yang berdasarkan **Surat Edaran Walikota Cimahi Nomor 63 Tahun 2020, tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi**, bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan kepegawaian bagi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi memerlukan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk mewujudkan pengelolaan, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian. Dan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi harus berlandaskan aturan hukum.

Tujuan implementasi SIMAKCI adalah dapat terwujudnya suatu sistem informasi manajemen yang berintegritas dalam suatu jaringan komputer yang berintegritas dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah Kota. Oleh karena itu, komitmen sebuah instansi

untuk menjalankan Sistem Informasi Manajemen haruslah sangat tinggi agar proses yang terjadi dilantai produksi menjadi menguntungkan bagi pengguna.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi disingkat (BKPSDMD Kota Cimahi) merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja sebagai unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Serta yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah khususnya mengelola dan memberikan pengarahan kebijakan dalam proses pengelolaan SIMAKCI daerah kota.

Kelompok sasaran pada penerapan aplikasi SIMAKCI ini merupakan pejabat kepegawaian diperangkat daerah atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengelola SIMAKCI dibantu oleh administrator dan operator dalam mengelola SIMAKCI pada perangkat daerah. Pengelola SIMAKCI pada perangkat daerah mempunyai tugas melakukan:

- a. Pengelola, input dan pemutakhiran data kepegawaian dan penyajian data dan informasi kepegawaian Pemerintah daerah; dan
- b. Klarifikasi, verifikasi, dan validasi data terhadap pengelolaan data kepegawaian Pemerintah Daerah

Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi adalah 36 (tiga puluh enam) orang dan seluruhnya

berstatus sebagai PNS yang merupakan pelaksana tugas pokok dan fungsi bidang kepegawaian pada Pemerintah Daerah Kota Cimahi. Jumlah pegawai pada BKPSDMD Kota Cimahi dapat dirinci pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Komposisi ASN Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi Menurut Jenis Kelamin**

<b>NO.</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH (orang)</b>
1	Pria	21
2	Wanita	15
<b>JUMLAH</b>		<b>36</b>

Maka perbandingan jumlah PNS pria dan wanita pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi yaitu 37 orang, lebih banyak Pria dari pada Wanita yang terdiri dari 21 orang Pria dan 15 orang Wanita.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Cimahi**

<b>No.</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH (orang)</b>
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi	1
2	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi	1
	a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
	b. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan	1
3	Kepala Bidang Data, Kepangkatan dan Kesejahteraan Pegawai	1
	a. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian	1
	b. Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Jabatan	1
	c. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan dan Pensiun	1
4	Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan, dan Pendidikan Pelatihan Pegawai	1
	a. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi	1

	b. Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin	1
	c. Kepala Sub Bidang Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir	1
5	Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Daerah	13
6	Kelompok Jabatan Fungsional	11
<b>JUMLAH</b>		<b>36</b>

**Sumber: BKPSDMD Kota Cimahi 2022**

Selanjutnya sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, dan ditempati untuk mendukung pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang semakin berkualitas yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan tersebut berupa bangunan kantor, perlengkapan dan peralatan kantor, jaringan komunikasi, dan sarana pendukung pelayanan lainnya yang harus memadai dan sesuai standar.

Salah satu sarana yang digunakan di BKDPSDMD Kota Cimahi adalah menggunakan Aplikasi SIMAKCI dalam menunjang pelayanan berupa data informasi kepegawaian, dengan peningkatan informasi yang dihasilkan. Dampak yang diharapkan dalam penerapan kebijakan ini untuk tercapainya tujuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi (SIMAKCI) yang terintegritas dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian dilingkungan instansi dan mampu menciptakan ASN yang professional. Maka dari itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan sistem dalam input kemudian diproses dan mencapai output yang berkualitas. Salah satu Instansi pemerintah yang telah menerapkan

SIMAKCI adalah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi.

Implementasi kebijakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun.. Tahap ini menentukan apakah kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah benar-benar aplikabel di lapangan dan berhasil menghasilkan output dan outcomes seperti yang telah direncanakan. Untuk dapat mewujudkan output dan outcomes yang ditetapkan, maka kebijakan publik perlu untuk diimplementasikan dengan tepat dan baik.

George C. Edward III (1980) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi internal yang dapat mempengaruhi implementasi suatu kebijakan. Keempat faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan tersebut adalah komunikasi, sumberdaya, disposisi atau sikap pelaksana dan struktur birokrasi. Salah s

Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

Sumber-sumber dalam implementasi kebijakan memegang peranan penting, karena implementasi kebijakan tidak akan efektif bilamana sumber-sumber pendukungnya tidak tersedia. Yang termasuk sumber-sumber dimaksud adalah : staf yang relatif cukup jumlahnya dan mempunyai keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan kebijakan, kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan sesuai yang diharapkan, dan fasilitas pendukung implementasi (dana dan sarana prasarana).

Selain komunikasi dan sumber daya, salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor (disposisi). Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah. Hambatan-hambatan yang sering muncul adalah maksud umum dari suatu standar dan tujuan suatu kebijakan ketika para pelaksana kebijakan tidak sepenuhnya menyadari dan memahami terhadap tujuan umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan merupakan hal yang sangat penting. Pemahaman terhadap standar dan tujuan kebijakan merupakan sebuah potensi yang besar dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Dan faktor terakhir yang menurut Edward akan mempengaruhi implementasi kebijakan adalah faktor struktur birokrasi. Suatu kebijakan seringkali melibatkan beberapa lembaga atau organisasi dalam proses implementasinya, sehingga diperlukan koordinasi yang efektif antar lembaga-lembaga terkait dalam mendukung keberhasilan implementasi. Menurut Edwards III terdapat dua



karakteristik utama dari birokrasi yakni: ”Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi”. SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Namun demikian, disamping menghambat implementasi kebijakan SOP juga mempunyai manfaat. Organisasi-organisasi dengan prosedur-prosedur perencanaan yang luwes dan kontrol yang besar atas program yang bersifat fleksibel mungkin lebih dapat menyesuaikan tanggung jawab yang baru daripada birokrasi-birokrasi tanpa mempunyai ciri-ciri seperti ini.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, maka ditemukan masalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan komunikasi antara lain belum optimalnya penggunaan aplikasi SIMAKCI dalam hal usulan kenaikan pangkat pegawai. Keterlambatan pemutakhiran data tersebut terlihat dari keadaan dimana adanya keterlambatan beberapa pegawai dapat mengajukan permohonan kenaikan pangkat atau keinginan tugas belajar misalnya, dimana secara faktual pegawai tersebut sudah dapat mengajukan permohonan namun permohonan ditolak karena dianggap belum memenuhi kriteria tertentu. Padahal pegawai tersebut sudah memenuhi kriteria tersebut namun tidak dapat dibuktikan dengan data yang mutakhir. Hal tersebut menjadi atar belakang pelaksanaan SIMAKCI dikarenakan adanya kesadaran akan pentingnya suatu informasi tentang pegawai yang tepat dan cepat.

2. Berkaitan dengan sumber daya manusia karna berkaitan dengan kemampuan para pengelola data kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ingin mewujudkan tujuan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagai program pemerintah. Pegawai sebagai pengelola data kepegawaian harus dapat beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang ada, artinya pegawai yang bertugas dalam penginputan data kepegawaian dapat memahami penggunaan teknologi yang terus berkembang. Dalam segala pelayanan informasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pemerintah kota Cimahi, tentu banyak yang perlu diperhatikan dan dibenahi demi terciptanya data kepegawaian yang akurat, cepat dan tepat. Belum optimalnya pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi akan dapat menghambat kinerja dari pegawai tersebut sehingga SIMAKCI tidak akan berjalan dengan baik. Maka dari itu pegawai harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada sebagaimana yang dijelaskan oleh Muzakki, dkk (2016) bahwa dengan penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dengan meningkatnya kinerja pegawai, SIMAKCI akan dapat berjalan dengan baik.
3. Selain itu SIMAKCI di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi juga digunakan untuk mempermudah dalam mengakses data-data pegawai yang diperlukan dalam perencanaan pegawai, penempatan pegawai, pengembangan pegawai, manajemen kinerja, dan kesejahteraan pegawai. Akan tetapi dalam perjalanannya terdapat berbagai permasalahan

mulai permasalahan sistem yang sering error, jaringan yang masih sering terputus.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa masalah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi mengenai implementasi kebijakan SIMAKCI yang telah dilakukan. Dengan begitu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hal ini dengan judul penelitian **“Implementasi Kebijakan Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi (SIMAKCI) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Cimahi”**.

### **1.2 Fokus Penelitian**

1. Penelitian ini berkaitan dengan Implementasi Kebijakan pada Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi (SIMAKCI).
2. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) Kota Cimahi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMAKCI) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kota Cimahi?
2. Faktor apa saja yang menjadi mendorong dan menghambat implementasi kebijakan (SIMAKCI) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cimahi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMAKCI) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Cimahi.
2. Untuk menganalisis faktor apa saja yang menjadi mendorong dan menghambat implementasi kebijakan Program SIMAKCI pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi (BKPSDMD) Kota Cimahi.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik umumnya, khususnya di bidang kepegawaian dan sistem informasi manajemen.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi untuk menentukan sebuah kebijakan tentang manajemen kepegawaian yang didukung oleh teknologi informasi.