

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BURU SELATAN

ABDULLAH TUALEKA

College Students of The Pattimura University Postgraduate Public
Administration Study Program, Ambon

ABSTRACT

The purpose of conducting the research is to explain the implementation of the Personnel Management Information System at the Buru Selatan Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), to analyze the driving and inhibiting factors, and to explain the steps that need to be taken in optimizing the implementation of the Human Resource Management Information System (BKPSDM) South Buru Regency. This study uses a quantitative and qualitative Monovariate Mix Method approach, because it sees a fairly complex problem and the goal to be achieved is an in-depth and comprehensive understanding of the Implementation of Personnel Management Information Systems. The results showed that the Communication Indicators in the Implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) between the Personnel and Human Resources Development Agency of South Buru Regency and other OPD Bodies have so far been in a position of very poor quality, bureaucratic structure in the Implementation of Management Information Systems. Staffing (SIMPEG) between the South Buru District Personnel and Human Resources Development Agency and other OPD agencies and agencies have so far been in a position of poor quality, indicators of resource utilization and utilization in the Implementation of Personnel Management Information Systems (SIMPEG) between the Personnel Agency and Development of Human Resources in South Buru Regency with other OPD Offices and Bodies has so far been in a position of poor quality and the Disposition factor in the Implementation of the Personnel Management Information System (SIMPEG) at the Personnel Agency and Human Resource Development in Buru Selatan Regency with other OPD offices and agencies so far are in a position of poor quality.

Keywords: Personnel Management Information System

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian adalah menjelaskan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan, menganalisis faktor pendorong dan penghambat, serta menjelaskan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam

mengoptimalkan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan (Mix Method) Monovariat kuantitatif dan kualitatif, karena melihat masalah yang cukup kompleks dan tujuan yang akan dicapai adalah pemahaman mendalam dan komprehensif tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indikator Komunikasi dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini berada pada posisi kualitas yang sangat tidak baik, struktur birokrasi dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini berada pada posisi kualitas yang kurang baik, Indikator pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini berada pada posisi kualitas yang kurang baik dan faktor Sikap Pelaksana (Disposition) dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini berada pada posisi kualitas yang kurang baik.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*

PENDAHULUAN

Salah satu kebijakan penting yang dilakukan pemerintah untuk menghadapi semakin luasnya pekerjaan dan kompleksnya beban tugas administrasi negara, maka perlu dilakukan pengembangan dan pelembagaan program komputerisasi organisasi di dalam tubuh organisasi pemerintahan termasuk di dalamnya pada setiap organisasi perangkat daerah. Dengan kebijakan

komputerisasi organisasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas administrasi pemerintah daerah sekaligus menampung semakin banyaknya kebutuhan pengolahan data guna menopang kelancaran layanan publik.

Pada awalnya semua proses pengolahan data instansi dinas dan badan menggunakan sistem manual sehingga berdampak pada kurang efektifnya kinerja pada lembaga-

lembag ini. Pemanfaatan jasa komputerisasi dan teknologi informatika dalam berbagai aspek pengolahan informasi dalam setiap instansi akan menghasilkan efisiensi dan efektifitas kerja yang ditunjukkan dengan kecepatan dan ketepatan waktu pemrosesan serta ketelitian dan kebenaran informasi yang dihasilkan. Ini semua berkaitan dengan penggunaan perangkat keras komputer (*hardware*), program aplikasi pendukung (*software*), perangkat komunikasi dan internet sebagai sarana pengelolaan informasi.

Teknologi komunikasi dan informasi menjanjikan efisiensi dan efektifitas penyampaian informasi, jangkauan yang lebih luas dan transparan. Oleh karenanya pada era otonomi daerah saat ini dalam mewujudkan pemerintahan yang

berwajah *good governance* salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah penggunaan teknologi komunikasi dan informasi atau yang populer dikenal dengan *electronic government* atau *e-government*.

Penerapan teknologi informasi dalam pengolahan data pegawai mutlak diupayakan semaksimal mungkin akan kebutuhan keterdesakan akan kebutuhan informasi yang aktual dan akurat dalam pengambilan keputusan. Mengingat pentingnya pengolahan data pegawai dimaksud, maka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui implementasi sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan *e-government*.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu

totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Tujuan SIMPEG dalam Kepmendagri adalah terciptanya database kepegawaian mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Propinsi dan Kementrian Dalam Negeri yang dapat menampung, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan mendistribusikan data pegawai.

Pemerintah Provinsi Maluku dalam membangun dan melaksanakan SIMPEG senjak awal tahun 2018, dengan maksud

mendukung pemantapan administrasi kepegawaian yakni pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian yang bersifat standar dan seragam. SIMPEG memuat database pegawai seperti data pokok PNS, biodata PNS, data gaji, jabatan, pangkat, hubungan keluarga dan unit kerja. Selanjutnya dilaksanakan pengembangan SIMPEG hingga saat ini melalui kegiatan pemutakhiran database pegawai, perubahan kodifikasi pada tabel-tabel dan perubahan jenis data, elemen data dan struktur database pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan

melaporkan program dan kegiatan dibidang organisasi.

Agar tugas dan fungsi lembaga dapat terlaksana dengan baik maka pemanfaatan program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) harus dilaksanakan dengan baik pula. Dalam pelaksanaan SIMPEG Semenjak Ahir Tahun 2018, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), ditemui realita bahwa lingkup pekerjaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi data pada dinas dan badan nampak tidak optimal karena berbagai kendala yang dihadapi, sehingga pengelolaan administrasi kepegawaian terutama pengolahan data kepegawaian tidak dapat terlaksana dengan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang

dirumuskan untuk diteliti adalah: Bagaimana Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Makna Konsep Implementasi

Secara umum implementasi oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:427) diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan

norma tertentu untuk mencapai kegiatan (Nurdin, 2003: 70).

Sistem Informasi Manajemen

Dijelaskan Bodnar dan Hopwood (2006:3), sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terkait yang ingin mencapai suatu tujuan. Menurut Hall (2009:6), (sistem adalah sekelompok dari dua atau lebih subsistem yang mempunyai hubungan dan memiliki suatu tujuan yang sama. Sedangkan informasi menurut Bodnar dan Hopwood (2006:3), menyatakan informasi merupakan suatu data yang diorganisasi yang dapat mendukung ketepatan pengambilan keputusan. Menurut Mulyadi (2001:43), informasi adalah olahan data ke dalam bentuk yang dapat memberikan arti bagi penerima dan dapat dijadikan sebagai dasar

pengambilan keputusan saat ini atau mendatang.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan sistem informasi menyiratkan penggunaan teknologi dengan komputer dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menyediakan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan pengguna. Tugas dari sistem informasi adalah untuk melakukan siklus pengolahan data ini. Untuk melakukan siklus ini, maka sebagian suatu sistem diperlukan komponen-komponen tertentu. Telah diketahui bahwa data perlu diolah untuk dijadikan informasi yang berguna lewat suatu siklus. Siklus ini disebut dengan siklus pengolahan data atau disebut juga dengan nama siklus informasi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Dalam konteks pemerintahan, Kumorotomo (2004:7) menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang diciptakan untuk melaksanakan pengolahan data yang akan dimanfaatkan oleh suatu organisasi. Menurut Kumorotomo (2004:9), unsur-unsur yang mewakili suatu sistem informasi secara umum adalah masukan (*input*), pengolahan (*processing*) dan keluaran (*output*). Oetomo (2006:11) menjelaskan bahwa sistem informasi adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk suatu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses data, dan menyimpan data. Jadi, sistem informasi adalah suatu sistem yang di dalamnya terdapat data yang sudah diolah menjadi bentuk lain yang kemudian diproses dan

disimpan, dan kemudian menjadi suatu landasan dasar untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan, dalam hal ini di lingkungan pemerintahan daerah. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG Menurut Bab I, Pasal 1 Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000, adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.

METODE PENELITIAN

Disain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan (*Mix Method*) Monovariat kuantitatif dan kualitatif, karena melihat masalah yang cukup kompleks dan tujuan yang akan dicapai adalah pemahaman mendalam dan komprehensif tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Populasi, Sampel dan Informan Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan. Sampel dalam penelitian ini akan diambil secara Purposive Sampling berjumlah 115 orang responden.

Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka instrumen penelitian yang digunakan

adalah : Kuisioner, Wawancara, dan Observasi

Analisi Data

1. Analisa Kuantitatif

Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisa dengan metode gabungan kuantitatif dan kualitatif mono variat dengan menggunakan bantuan skala likert dan dibantu dengan gambaran grafik, histogram dan poligon guna mengetahui presentasi dan kecendrungan responden, sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Selain itu dalam menganalisis data-data, digunakan analisis rata-rata untuk mengetahui rata-rata jawaban responden pada setiap kategori pertanyaan dengan bantuan tabel frekuensi dan analisis presentase, dengan rumus :

$$X = \frac{\sum(F.X)}{N}$$

Dimana : sebagai sesuatu yang utuh, dengan menggunakan pola inklusi dan eksklusi dan diperkuat dengan jawaban informan dari data wawancara mendalam.

X = Rata – rata

$\sum(F.X)$ = Jumlah Skor kategori jawaban

N = Banyaknya responden

2. Analisis Kualitatif

Dari aspek kualitatifnya apa yang dinyatakan oleh responden baik secara tertulis maupun lisan selanjutnya dicermati dan dipelajari

HASIL ANALISIS

1. Faktor Komunikasi

a. Intensitas Sosialisasi e-Government

Tabel 1
Sub Indikator Intensitas Sosialisasi e-Government

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Intensif	5	1	5	0,87
2.	Intensif	4	5	20	4,34
3.	Kurang Intensif	3	3	9	2,62
4.	Tidak Intensif	2	8	16	6,95
5.	Tidak pernah dilakukan	1	98	98	85,22
Total			115	148	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{148}{115} = 1,28$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari rangkaian data dalam tabel dan gambar histogram batang di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 orang responden atau (0,87%) menyatakan bahwa Sosialisasi e-Government Sangat Intensif dilakukan pada pegawai di Kabupaten Buru Selatan, 5 orang (4,34%) menjawab Intensif, 3 orang (2,62%) menjawab kurang intensif, 8 orang (6,95%) menjawab Tidak Intensif dan 98 orang Responden atau (85,22%) menyatakan bahwa Sosialisasi e-Government Sangat Tidak Pernah dilakukan kepada pegawai di Kabupaten Buru Selatan.

Sejalan dengan itu, hasil rata-rata perhitungan Litker diperoleh angka sebesar 1,28 yang berarti bahwaposisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori sangat tidak positif. Artinya bahwa Sosialisasi e-

Government kepada pegawai di Kabupaten Buru Selatan selama ini tidak dilaksanakan dengan baik oleh semua pimping Dinas maupun badan di kabupaten ini.

b. Intensitas Sosialisasi SIMPEG dalam Rangka e-Government

Tabel 2
Sub Indikator Intensitas Sosialisasi SIMPEG dalam Rangka e-Government

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Intensif	5	5	25	4,34
2.	Intensif	4	3	12	2,61
3.	Kurang Intensif	3	3	9	2,61
4.	Tidak Intesif	2	11	22	9,57
5.	Tidak Pernah Dilakukan	1	93	93	80,87
Total			115	161	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{161}{115} = 1,40$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari uraian data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang responden atau (4,34%) menyatakan bahwa Sosialisasi SIMPEG dalam rangka e-Government secara sistemik Sangat Intensif dilakukan pada pegawai di Kabupaten Buru Selatan, 3 orang (2,61%) menjawab Intensif, 3 orang (2,61%) menjawab kurang intensif,

11 orang (6,95%) menjawab Tidak Intensif dan 93 orang Responden atau (80,87%) menyatakan bahwa Sosialisasi SIMPEG dalam rangka e-Government Tidak Pernah dilakukan kepada pegawai di Kabupaten Buru Selatan. Sejalan dengan itu, hasil rata-rata perhitungan Skala Litker diperoleh angka sebesar 1,40 yang berarti bahwa posisi kualitas sub

indikator ini berada pada kategori sangat tidak positif. Artinya bahwa Sosialisasi SIMPEG dalam rangka penguatan e-Government kepada pegawai di Kabupaten Buru Selatan

selama ini tidak dilaksanakan oleh semua pimping Dinas maupun Badan.

c. Intensitas Pelatihan Operator SIMPEG

. Tabel 3

Sub Indikator intensitas Pelatihan Operator SIMPEG

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Intensif	5	3	15	2,63
2.	Intensif	4	7	28	6,08
3.	Kurang Intensif	3	5	15	4,34
4.	Tidak Intensif	2	2	4	1,74
5.	Tidak Pernah Dilakukan	1	98	98	85,21
Total			115	160	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{160}{115} = 1,39$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari paparan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 orang responden atau (2,63%) menyatakan bahwa Pelatihan Operator SIMPEG dilakukan dengan Sangat Intensif selama ini, 7 orang (6,08%) menjawab Intensif, 5 orang (4,34%) menjawab kurang intensif, 2 orang (1,74%) menjawab Tidak Intensif dan 98 orang Responden atau

(85,21%) menyatakan bahwa Pelatihan SIMPEG kepada para Operator Tidak Pernah dilakukan selama ini. Sejalan dengan itu, hasil rata-rata perhitungan Skala Litker diperoleh angka sebesar 1,39 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori sangat tidak positif atau sangat tidak baik. Artinya bahwa Pelatihan SIMPEG kepada para Operator di

Kabupaten Buru Selatan tidak pernah dilaksanakan oleh para pemangku kepentingan terkait urusan

kepegawaian di Kabupaten Buru Selatan selama ini.

d. Intensitas koordinasi pemutahiran data

Tabel 4
Sub Indikator Intensitas Koordinasi Pemutahiran Data

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Intensif	5	5	25	4,35
2.	Intensif	4	7	28	6,08
3.	Kurang Intensif	3	96	12	83,48
4.	Tidak Intensif	2	4	192	3,48
5.	Tidak Pernah Dilakukan	1	3	3	2,61
Total			115	260	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{260}{115} = 2,26$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari data dalam tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden atau (4,35%) menyatakan bahwa selama ini koordinasi Pemutahiran data Sangat Intensif dilakukan antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM Buru Selatan, 7 orang (6,08%) menjawab Intensif, 96 orang (85,48%) menjawab kurang intensif, 96 orang atau (83,48%) menyatakan kurang intensif, 4 orang (3,48%) menjawab Tidak Intensif dan 3 orang Responden atau (2,61%) menyatakan

bahwa koordinasi untuk pemutahiran data selama ini kurang dilakukan oleh semua jajaran Dinas dan Badan dengan BKPSDM. Sementara itu, hasil rata-rata perhitungan Litker diperoleh angka sebesar 2,26 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif. Artinya bahwa Koordinasi dalam rangka pemutahiran data antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM Kabupaten Buru Selatan selama ini tidak terlaksana dengan baik.

e. Harmonisasi tugas pendataan, dan pelaporan data pegawai antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM

Tabel 5
Sub Indikator Harmonisasi Tugas Pendataan, dan Pelaporan Data Pegawai Antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Harmonis	5	2	10	1,73
2.	Harmonis	4	7	28	6,08
3.	Kurang Harmonis	3	4	12	3,49
4.	Tidak Harmonis	2	97	194	84,35
5.	Sangat Tidak Harmonis	1	5	5	4,35
Total			115	249	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{100}{32} = 3,12$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Data dalam tabel dan gambar di atas menggambarkan bahwa sebanyak 2 orang responden atau (1,73%) menyatakan bahwa antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM sangat harmonis dalam pelaksanaan tugas pendataan dan pelaporan data pegawai, 7 orang (6,08%) menjawab harmonis, 4 orang (3,49%) menjawab kurang harmonis dan 97 orang Responden atau (84,35%) menyatakan bahwa tidak harmonis dan 5 orang atau (4,35%) antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM

terlihat sangat tidak harmonis dalam pelaksanaan tugas pendataan dan pelaporan data pegawai. Di samping itu, hasil rata-rata perhitungan Skala Litker dari sub indikator ini diperoleh angka sebesar 3,12 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori kurang positif atau kurang baik. Artinya bahwa selama ini, antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM terlihat kurang harmonis dalam pelaksanaan tugas pendataan dan pelaporan data pegawai.

**f. Intensitas Komunikasi Vertikal,
Horisontal dan Diagonal dalam
Pengumpulan Data Pegawai**

Tabel 6
**Sub Indikator Intensitas Komunikasi Fertikal, Horisontal dan Diagonal
dalam Pengumpulan Data Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Intensif	5	4	20	3,48
2.	Intensif	4	7	28	6,08
3.	Kurang Intensif	3	14	42	12,18
4.	Tidak Intensif	2	86	172	74,78
5.	Tidak Pernah Dilakukan	1	4	4	3,48
Total			115	266	100,00

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{266}{115} = 2,31$$

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari rincian data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,48%) menyatakan bahwa Komunikasi Fertikal, Horisontal dan Diagonal dalam pengumpulan data pegawai selama ini sangat harmoni dilakukan antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM 7 orang (6,08%) menjawab Intensif, 14 orang (12,18%) menjawab kurang intensif, 86 orang (74,78%) menjawab Tidak Intensif dan 4 orang Responden atau (3,48%) menyatakan bahwa Komunikasi Fertikal, Horisontal dan

Diagonal dalam pengumpulan data pegawai selama ini sangat tidak harmoni dilakukan antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM Buru Selatan. Terkait dengan sub indikator ini, dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 2,31 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif atau tidak baik. Artinya bahwa Komunikasi Fertikal, Horisontal dan Diagonal dalam pengumpulan data pegawai selama ini berjalan tidak harmoni antara

Dinas dan Badan dengan BKPSDM
Buru Selatan.

**2. Faktor Struktur Birokrasi
(Bureaucratic Structure)
a. Adanya SOP pemutahiran data
pegawai antara dinas dan
badan dengan BKPSDM**

Tabel 7
**Sub Indikator Tersedianya SOP Pemutahiran Data Pegawai antara Dinas
dan Badan dengan BKPSDM**

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Tersedia dan Sangat jelas arahnya	5	4	20	3,48
2.	Tersedia namun kurang jelas arahnya	4	7	28	6,08
3.	Tersedia namun tidak jelas arahnya	3	7	21	6,08
4.	Belum Dibuat	2	93	186	80,88
5.	Tidak tahu	1	4	4	3,48
Total			115	259	100,00
		Skor Rata-rata = $\frac{259}{115} = 2,25$			

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari uraian data dalam tabel dan gambar di atas dapat diketengahkan penjelasan bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,48%) menyatakan bahwa telah tersedia dan sangat jelas arah SOP pemutahiran data pegawai antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM, 7 orang (6,08%) menjawab Tersedia namun kurang jelas arahnya, 7 orang (6,08%) menjawab Tersedia namun tidak jelas arahnya, 93 orang atau

(80,88%) menjawab belum dibuat dan 4 orang atau (3,48%) menjawab tidak tahu. Sejalan dengan itu, dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 2,25 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif. Artinya bahwa SOP pemutahiran data pegawai antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM di Kabupaten Buru Selatan selama ini tidak atau belum

dibuat untuk dijadikan sebagai Kabupaten ini.

pedoman pengelolaan SIMPEG di

b. Pelaksanaan tugas sesuai SOP

Tabel 8
Sub Indikator Pelaksanaan tugas sesuai SOP

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat sesuai	5	4	20	3,48
2.	Sesuai	4	7	28	6,08
3.	Kurang sesuai	3	5	15	4,34
4.	Tidak sesuai	2	95	190	82,62
5.	Sangat Tidak sesuai	1	4	4	3,48
Total			115	257	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{257}{115} = 2,23$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari uraian data dalam tabel dan gambar di atas dapat diketengahkan penjelasan bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,48%) menyatakan bahwa pelaksanaan tugas sangat sesuai dengan arah SOP pemutahiran data pegawai antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM, 7 orang (6,08%) menjawab sesuai, 5 orang (4,34%) menjawab kurng sesuai, 95 orang atau (82,62%) menjawab tidak sesuai dan 4 orang atau (3,48%) menjawab sangat tidak sesuai. Kemudian dari

hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 2,23 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif. Artinya bahwa para pegawai pada unit Dinas dan Badan OPD Tidak atau belum memakai SOP dalam tugas-tugas pemutahiran data pegawai antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM di Kabupaten Buru Selatan.

c. Pendayagunaan Struktur Birokrasi guna koordinasi, integrasi dan sinkronisasi data pegawai antara dinas dan badan dengan BKPSDM

Tabel 9
Sub Indikator Kemampuan Pendayagunaan Struktur Birokrasi Guna Koordinasi, Integrasi dan Sinkronisasi Data Pegawai Antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Mampu	5	104	520	90,44
2.	Mampu	4	3	12	2,61
3.	Kurang Mampu	3	2	6	1,74
4.	Tidak Mampu	2	2	4	1,74
5.	Sangat Tidak Mampu	1	4	4	3,47
Total			115	546	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{546}{115} = 4,74$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Himpunan data dalam tabel dan gambar di atas menggambarkan bahwa sebanyak 104 orang responden atau (90,44%) menyatakan bahwa para pejabat sangat mampu menggunakan kewenangannya dalam struktur birokrasi Guna melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi data pegawai antara dinas dan badan dengan BKPSDM, 3 orang (2,61%) menjawab mampu, 2 orang (1,74%) menjawab kurang mampu, 2 orang (1,74%) menjawab tidak mampu dan 4 orang Responden atau (3,47%) menyatakan bahwa para pejabat sangat tidak mampu menggunakan kewenangannya dalam struktur birokrasi Guna melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi data pegawai antara dinas dan badan dengan BKPSDM. Selanjutnya dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 4,74 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori positif. Artinya bahwa para pejabat sangat mampu menggunakan kewenangannya dalam struktur birokrasi untuk melakukan

koordinasi, integrasi dan sinkronisasi data pegawai antara dinas dan badan dengan BKPSDM.

d. Adanya kerja sama antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM dalam urusan data pegawai

Tabel 10
Sub Indikator Adanya Kerja Sama Antara Dinas dan Badan dengan BKPSDM Dalam Urusan Data Pegawai

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat sering	5	6	30	5,22
2.	Sering	4	7	28	6,08
3.	Jarang dilakukan	3	97	291	84,34
4.	Tidak tahu	2	3	6	2,62
5.	Tidak pernah dilakukan	1	2	2	1,74
Total			115	357	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{357}{115} = 3,10$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari paparan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 orang responden atau (5,22%) menyatakan bahwa sangat sering dilakukan kerja sama antara dinas dan badan dengan BKPSDM dalam urusan data pegawai, 7 orang (6,08%) menjawab sering, 97 orang (84,34%) menjawab jarang dilakukan, 3 orang atau (2,62%) menjawab tidak tahu dan 2 orang (1,74%) tidak pernah dilakukan. Sejalan dengan hal itu,

dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 3,10 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori kurang positif. Artinya bahwa kerja sama antara dinas dan badan dengan BKPSDM dalam urusan data pegawai selama ini memang jarang dilakukan

e. Kerja sama dalam Pengumpulan (Input) data oleh Dinas dan Badan

Tabel 11
Sub Indikator Intensitas Kerja Sama dalam Pengumpulan (Input) Data oleh Dinas dan Badan

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Intensif	5	5	25	4,34
2.	Intensif	4	97	388	84,34
3.	Kurang Intensif	3	6	18	5,22
4.	Tidak Intensif	2	3	6	2,61
5.	Sangat Tidak Intensif	1	4	4	3,49
Total			115	441	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{441}{115} = 3,83$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari paparan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang responden atau (2,63%) menyatakan bahwa Kerja sama dalam Pengumpulan (Input) data oleh Dinas dan Badan sangat intensif, 97 orang (84,34%) menjawab intensif, 6 orang (5,22%) menjawab kurang Intensif, 3 orang Responden atau (2,61%) menjawab tidak intensif dan 4 orang atau (3,49%) menjawab bahwa Kerja sama dalam Pengumpulan (Input)

data oleh Dinas dan Badan selama ini sangat tidak intensif. Sejalan dengan itu semua, dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 3,83 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori kurang positif. Artinya bahwa Kerja sama dalam Pengumpulan (Input) data oleh Dinas dan Badan selama ini terlihat kurang intensif dari yang diharapkan.

f. Kecepatan Pengolahan (Process) data Dinas dan Badan yang akurat

Tabel 12
Sub Indikator Kecepatan Pengolahan (*Process*) Data Dinas dan Badan yang Akurat

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Cepat	5	2	10	1,73
2.	Cepat	4	4	16	3,47
3.	Kurang Cepat	3	101	303	87,84
4.	Tidak tahu	2	5	10	4,34
5.	Tidak Cepat	1	3	3	2,62
Total			115	342	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{342}{115} = 2,97$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari himpunan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang responden atau (1,73%) menyatakan bahwa Pengolahan (*Process*) data Dinas dan Badan yang akurat selama ini dikatakan sangat cepat, 4 orang (3,47%) menjawab cepat, 101 orang (87,84%) menjawab kurang cepat, 5 orang (4,34%) menjawab Tidak tahu dan 3 orang Responden atau (2,62%) menyatakan bahwa Pengolahan (*Process*) data Dinas dan Badan yang

akurat selama ini dikatakan tidak cepat. Sejalan dengan itu, dari hasil rata-rata perhitungan Skala Litker diperoleh angka sebesar 2,97 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidaklah positif. Artinya bahwa Pengolahan (*Process*) data Dinas dan Badan yang akurat selama ini dapat dikatakan tidak cepat.

g. Peremajaan (*Up-date*) data Dinas dan Badan yang relevan, lengkap, terpercaya dan tepat waktu

Tabel 13
Sub Indikator Kemampuan Peremajaan (*Up-date*) data Dinas dan Badan yang Relefan, Lengkap, Terpercaya dan Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Mampu	5	8	40	6,95
2.	Mampu	4	91	364	79,14
3.	Kurang Mampu	3	7	21	6,09
4.	Tidak Mampu	2	5	10	4,34
5.	Sangat Tidak Mampu	1	4	4	3,48
Total			115	439	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{439}{115} = 3,81$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari jabaran data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 orang responden atau (6,95%) menyatakan bahwa selama ini BKPSDM serta Dinas dan Badan yang lain sangat mampu melakukan Peremajaan (*Up-date*) data mereka secara relefan, lengkap, terpercaya dan tepat waktu, 91 orang (79,14%) menjawab kurang mampu, 7 orang (6,09%) menjawab kurang mampu, 5 orang Responden atau (4,34%) menyatakan tidak mampu, serta 4 orang Responden atau

(3,48%) menyatakan sangat tidak mampu. Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 3,81 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori sangat kurang positif. Artinya bahwa selama ini BKPSDM serta Dinas dan Badan yang lain masih kurang mampu melakukan Peremajaan (*Up-date*) data mereka secara relefan, lengkap, terpercaya dan tepat waktu.

3. Faktor Sumber Daya (Resourches)
a. Perangkat Keras (Hardware)

Tabel 14
Sub Indikator Kemampuan Perangkat Keras (*Hardware*) dalam Mendukung Pelayanan Data Kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat mampu	5	3	15	2,61
2.	Mampu	4	2	8	1,73
3.	Kurang Mampu	3	99	297	86,09
4.	Tidak Mampu	2	7	14	6,09
5.	Sangat Tidak Mampu	1	4	4	3,48
Total			115	338	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{338}{115} = 2,93$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Himpunan data dalam tabel dan gambar di atas menggambarkan bahwa sebanyak 3 orang responden atau (2,61%) menyatakan bahwa Perangkat Keras (*Hardware*) sangat mampu mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM Kabupaten Buru Selatan, 2 orang (1,73%) menjawab Mampu, 99 orang (86,09%) menjawab kurang mampu, 7 orang Responden atau (6,09%) menyatakan tidak mampu serta 4 orang Responden atau (3,48%) menyatakan bahwa

Perangkat Keras (*Hardware*) sangat tidak mampu mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM di Kabupaten Buru Selatan.

Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Likert diperoleh angka sebesar 2,93 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif. Artinya bahwa selama ini Perangkat Keras (*Hardware*) tidak mampu mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM

serta antar Dinas dan Badan dengan Selatan.

BKPSDM di Kabupaten Buru **b. Perangkat Lunak (*Software*)**

Tabel 15
Sub Indikator Kemampuan Perangkat Lunak (*Software*) dalam Mendukung Pelayanan Data Kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Mampu	5	4	20	3,48
2.	Mampu	4	7	28	6,09
3.	Kurang Mampu	3	96	288	83,48
4.	Tidak Mampu	2	5	10	4,34
5.	Sangat Tidak Mampu	1	3	3	2,61
Total			115	346	100,00
Skor Rata-rata =		$\frac{346}{115} = 3,00$			

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Paparan data dalam tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,48%) menyatakan bahwa Perangkat Lunak (*Software*) sangat mampu mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM, 7 orang (6,09%) menjawab mampu, 96 orang (83,48%) menjawab kurang mampu, 5 orang (4,34%) menjawab Tidak mampu dan 3 orang Responden atau (2,61%) menyatakan bahwa

Perangkat Lunak (*Software*) sangat tidak mampu mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM. Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Likter diperoleh angka sebesar 3,00 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori kurang positif. Artinya bahwa selama ini Perangkat Lunak (*Software*) kurang mampu dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan

Badan dengan BKPSDM di c. Sumber daya Basis data (Database) Kabupaten Buru Selatan.

Tabel 16
Sub Indikator Ketersediaan Sumber daya Basis data (Database) dalam Mendukung Pelayanan Data Kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Tersedia	5	3	15	2,61
2.	Tersedia	4	7	28	6,08
3.	Kurang Tersedia	3	100	300	86,96
4.	Tidak Tersedia	2	3	6	2,61
5.	Sangat Tidak Tersedia	1	2	2	1,74
Total			32	351	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{351}{115} = 3,05$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Himpunan data dalam tabel dan gambar di atas dapat menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang responden atau (2,61%) menyatakan bahwa Sumber daya Basis data (Database) sangat tersedia dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM, 7 orang (6,08%) menjawab tersedia, 100 orang (86,96%) menjawab kurang tersedia, 3 orang (2,61%) menjawab Tidak tersedia dan 2 orang Responden atau (1,74%) menyatakan bahwa Sumber daya Basis data (Database) sangat tidak tersedia dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM Kabupaten Buru Selatan. Sejalan dengan hal itu, hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 3,05 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori sangat kurang positif. Artinya bahwa Sumber daya Basis data (Database) kurang tersedia

dalam mendukung pelayanan data antar Dinas dan Badan dengan kepegawaian pada BKPSDM serta BKPSDM Kabupaten Buru Selatan.

d. Jaringan Komputer

Tabel 17
Sub Indikator Kemampuan Jaringan Komputer dalam Mendukung Pelayanan Data Kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Mampu	5	7	35	6,08
2.	Mampu	4	97	388	84,34
3.	Kurang Mampu	3	4	12	3,48
4.	Tidak Mampu	2	3	6	2,62
5.	Sangat Tidak Mampu	1	4	4	3,48
Total			115	445	100,00
Skor Rata-rata =		$\frac{445}{115} = 3,86$			

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 orang respnden atau (6,08%) menyatakan bahwa Jaringan Komputer sangat mampu dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM, 97 orang (84,34%) menjawab mampu, 2 orang (1,74%) menjawab kurang mampu, Jaringan Komputer sangat tidak mampu dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM. Disamping itu, dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 3,86 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori sangat kurang positif. Artinya bahwa Jaringan Komputer kurang mampu dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan

BKPSDM di Kabupaten Buru Selatan.

e. Sumber Daya Manusia (terkait Penguasaan Teknologi, Jumlah Tenaga Ahli IT)

Tabel 18
Sub Indikator Kemampuan Sumber Daya Manusia (Terkait Penguasaan Teknologi dan Jumlah Tenaga Ahli IT) dalam Mendukung Pelayanan Data Kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Mampu	5	4	20	3,49
2.	Mampu	4	7	28	6,08
3.	Kurang Mampu	3	94	282	81,73
4.	Tidak Mampu	2	6	12	5,23
5.	Sangat Tidak Mampu	1	4	4	3,47
Total			115	346	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{346}{115} = 3,00$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari paparan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,49%) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (Terkait Penguasaan Teknologi dan Jumlah Tenaga Ahli IT), sangat mampu dalam mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM, 7 orang (6,08%) menjawab mampu, 94 orang (81,73%) menjawab kurang mampu,

6 orang (5,23%) menjawab Tidak mampu dan 4 orang Responden atau (3,47%) sangat tidak mampu.

Terkait dengan hal itu, dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 3,00 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori sangat kurang positif. Artinya bahwa Sumber Daya Manusia (Terkait Penguasaan Teknologi dan Jumlah Tenaga Ahli IT), realitanya kurang mampu dalam

mendukung pelayanan data kepegawaian pada BKPSDM serta antar Dinas dan Badan dengan BKPSDM.

4. Faktor Sikap Pelaksana (Dispotition)

a. Ketegasan Pimpinan Dinas dan Badan dalam pengumpulan data Pegawai

Tabel 19
Sub Indikator Ketegasan Pimpinan Dinas dan Badan dalam Pengumpulan Data Pegawai

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat tegas	5	89	445	77,39
2.	Tegas	4	10	40	8,69
3.	Kurang tegas	3	4	12	3,47
4.	Tidak tegas	2	5	10	4,34
5.	Sangat Tidak tegas	1	7	7	6,08
Total			115	514	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{514}{115} = 4,49$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari rincian data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 89 orang responden atau (77,39%) menyatakan bahwa Pimpinan Dinas dan Badan sangat tegas dalam pengumpulan data Pegawai, 10 orang (8,69%) menjawab tegas, 4 orang (3,47%) menjawab kurang tegas, 5 orang (4,34%) menjawab Tidak tegas dan 7 orang Responden atau (6,08%) menyatakan bahwa Pimpinan Dinas

dan Badan sangat tidak tegas dalam pengumpulan data Pegawai. kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 4,49 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori positif. Artinya bahwa Pimpinan Dinas dan Badan tegas dalam memerintah pengumpulan data Pegawai pada dinas dan badan masing-masing.

b. Kesadaran Pegawai dalam pengumpulan dan pemutahiran data Personalnya

Tabel 20
Sub Indikator Kesadaran Pegawai dalam Pengumpulan dan Pemutahiran data Personalnya

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat sadar	5	4	20	3,47
2.	Sadar	4	7	28	6,08
3.	Kurang sadar	3	88	264	76,52
4.	Tidak sadar	2	10	20	8,69
5.	Sangat Tidak sadar	1	6	6	5,21
Total			115	338	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{338}{115} = 2,93$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari paparan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,47%) menyatakan bahwa Pegawai sangat sadar dalam pengumpulan dan pemutahiran data Personalnya, 7 orang (6,08%) menjawab sadar, 88 orang (76,52%) menjawab kurang sadar, 10 orang atau (8,69%) menjawab Tidak sadar dan 6 orang Responden atau (5,21%) menyatakan bahwa Pegawai sangat

tidak sadar dalam pengumpulan dan pemutahiran data Personalnya. Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Litker diperoleh angka sebesar 2,93 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif. Artinya bahwa para Pegawai tidak sadar dalam pengumpulan dan pemutahiran data Personalnya.

c. Keseriusan Pimpinan dalam Pengontrolan data Pegawai

Tabel 21
Sub Indikator Keseriusan Pimpinan dalam Pengontrolan Data Pegawai

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat serius	5	91	455	79,13
2.	Serius	4	7	28	6,08
3.	Kurang serius	3	10	30	8,69
4.	Tidak serius	2	3	6	2,60
5.	Sangat Tidak serius.	1	4	4	3,47
Total			115	523	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{523}{115} = 4,54$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Himpunan data dalam tabel dan gambar di atas terlihat bahwa sebanyak 91 orang responden atau (79,13%) menyatakan bahwa Pimpinan sangat serius dalam Pengontrolan data Pegawai, 7 orang (6,08%) menjawab serius, 10 orang (8,69%) menjawab kurang serius, 3 orang atau (2,60%) menjawab Tidak serius dan 4 orang Responden atau (3,47%) menyatakan bahwa

Pimpinan sangat tidak serius dalam Pengontrolan data Pegawai. Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Likter diperoleh angka sebesar 4,54 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori positif. Artinya bahwa Pimpinan serius dalam Pengontrolan data Pegawai.

d. Keseriusan Pimpinan dalam Pengadaan sarana SIMPEG

Tabel 22
Sub Indikator Keseriusan Pimpinan dalam Pengadaan Sarana SIMPEG

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat Serius	5	4	20	3,47
2.	Mampu	4	7	28	6,08
3.	Kurang Serius	3	10	30	8,69
4.	Tidak Serius	2	90	180	78,26
5.	Sangat Tidak Serius	1	4	4	3,47
Total			115	262	100,00
Skor Rata-rata = $\frac{262}{115} = 2,27$					

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Uraian data dalam tabel dan gambar di atas terlihat bahwa sebanyak 4 orang responden atau (3,47%) menyatakan bahwa Pimpinan sangat serius dalam Pengadaan sarana SIMPEG, 7 orang (6,08%) menjawab serius, 10 orang (8,69%) menjawab kurang serius, 90 orang atau (78,26%) menjawab Tidak serius dan 4 orang Responden atau (3,47%) menyatakan bahwa

Pimpinan sangat tidak serius dalam Pengadaan sarana SIMPEG. Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Likter diperoleh angka sebesar 2,27 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori tidak positif. Artinya bahwa Pimpinan tidak serius dalam pengadaan sarana SIMPEG.

e. Keseriusan Pimpinan dalam Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM)

Tabel 23
Sub Indikator Keseriusan Pimpinan dalam Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM)

No	Tanggapan Responden	Skor (X)	F	(F.X)	(%)
1.	Sangat serius	5	94	470	81,73
2.	Serius	4	8	32	6,95
3.	Kurang serius	3	6	18	5,21
4.	Tidak serius	2	3	6	2,60
5.	Sangat Tidak serius	1	4	4	3,47
Total			115	530	100,00
Skor Rata-rata =		$\frac{530}{115} = 4,60$			

Sumber: Data primer, 2021 (diolah).

Dari paparan data dalam tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 94 orang responden atau (81,73%) menyatakan bahwa Pimpinan sangat serius dalam

Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM), 8 orang (6,95%) menjawab serius, 6 orang (5,21%) menjawab kurang serius, 3 orang atau (2,60%) menjawab Tidak serius dan 4 orang

Responden atau (3,47%) menyatakan bahwa Pimpinan sangat tidak serius dalam Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM). Kemudian dari hasil perhitungan rata-rata Skala Likert diperoleh angka sebesar 4,60 yang berarti bahwa posisi kualitas sub indikator ini berada pada kategori positif. Artinya bahwa Pimpinan pada semua level di kabupaten ini serius dalam Penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) guna mendukung implementasi SIMPEG yang lebih berkualitas lagi kedepan.

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat

1. Faktor Komunikasi

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Kabupaten Buru Selatan dalam Faktor Komunikasi salah satunya adalah tenaga IT dan perangkat pendukung yang kurang memadai, disamping juga terkendala oleh kurangnya tenaga SDM di bidang IT yang punya pengetahuan mendalam tentang e-Government ini, serta sarana dan prasarana yang kurang layak, seperti kapasitas tower telkomsel yang kurang memadai.

2. Faktor struktur Birokrasi

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan dalam Faktor Struktur Birokrasi, salah satunya adalah faktor Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP pada Masing-masing Dinas dan

Badan telah di buat, namun belum di terapkan dalam pelaksanaan pemutahiran data pegawai, hanya dibuat sebagai kelengkapan dokumen saja.

3. Faktor Sumber Daya (Resourches)

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan dalam Faktor Sumber Daya (*Resourches*), salah satunya adalah perangkat keras yang terdapat di Dinas, badan masih sangat minim, bahkan masih sangat kurang. Anggaran untuk pengadaan perangkat keras yang tidak memadai.

4. Faktor Sikap Pelaksana (Dispotition)

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan dalam Faktor Sikap Pelaksana (*Disposition*), salah satunya adalah masih rendahnya anggapan dan komitmen dari pimpinan Dinas, Badan tentang pentingnya data kepegawaian.

Langkah Strategis yang perlu dilakukan

1. Faktor Komunikasi

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan, dalam Faktor Komunika ini perlu disikapi dengan strategi yang harus dilakukan

oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan salah satunya adalah perlu pemahaman tenaga IT dan perangkat sarana dan prasarana pendukungnya seperti tower dan sarana telekomunikasi lainnya yang memadai, disamping perlunya penambahan tenaga SDM di bidang IT yang punya pengetahuan mendalam tentang e-Government ini.

2. Faktor struktur Birokrasi

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan, dalam Faktor Struktur Birokrasi ini, perlu disikapi dengan strategi yang harus dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan, salah satunya adalah faktor Standar

Operasional Prosedur (SOP). Perlu segera dilakukan penerapan SOP pada Masing-masing Dinas dan Badan dalam pelaksanaan pemutahiran data kepegawaian.

3. Faktor Sumber Daya (Resources)

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan, dalam Faktor Sumber Daya, maka strategi yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan, salah satunya adalah perlu peningkatan Anggaran untuk pengadaan perangkat keras yang memadai bagi Dinas dan Badan

4. Faktor Sikap Pelaksana (Dispotition)

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan dalam Faktor Sikap Pelaksana (Dispotition), perlu dicari jalan keluarnya melalui strategi yang harus dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan, salah satunya adalah perlunya pelaksanaan sosialisasi secara kontinyu tentang pentingnya Sistem Informasi Manajemen Berbasis data elektronik kepada unsur Pimpinan Dinas dan Badan beserta para Pegawainya.

KESIMPULAN

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan. Indikator Komunikasi dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini baerada pada posisi kualitas yang sangat tidak baik, struktur birokrasi dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini

berada pada posisi kualitas yang kurang baik, Indikator pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini berada pada posisi kualitas yang kurang baik dan faktor Sikap Pelaksana (Disposition) dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buru Selatan dengan Dinas dan Badan OPD lainnya selama ini berada pada posisi kualitas yang kurang baik.

Faktor pendorong sekaligus faktor penghambat Implementasi

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan, dari indikator Komunikas adalah : Tenaga IT dan perangkat pendukung yang kurang memadai, disamping juga terkendala oleh kurangnya tenaga SDM di bidang IT yang punya pengetahuan mendalam tentang e-Government ini, serta sarana dan prasarana yang kurang layak, seperti kapasitas tawer telkomsel yang kurang memadai, faktor Sosialisasi dan koordinasi Simpeg secara sistemik interkoneksi dalam rangka mendukung e-Government, sebagai satu kesatuan sistem kerja perangkat Pemda Buru Selatan memang belum pernah dilaksanakan dan Perangkat Daerah tidak memiliki data Pegawai yang

akurat. perubahan data pegawai seperti Gaji Berkala, Perubahan Daftar Keluarga, SKP, Diklat, dan lain sebagainya tidak pernah di sampaikan atau di laporkan kepada BKPSDM. Faktor Struktur Birokrasi, adalah : Faktor Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP pada Masing-masing Dinas untuk pelaksanaan koordinasi pemuktahiran data, Pedoman pengelolaan SIMPEG, dan terjadi Perbedaan Mindset dan Cultureset terkait data pegawai dan yang bersangkutan cenderung merasa bosan karena dimintai data secara berulang-ulang. Faktor Sumber Daya (Resourches), adalah; Perangkat keras yang terdapat di Dinas, Badan masih sangat minim dan belum merata, bahkan masih sangat kurang. Anggaran untuk pengadaan perangkat keras yang tidak memadai. Basis data (Database) pelayanan

kepegawaian pada masing-masing Dinas, Badan yang tidak sama, masih sangat terbatasnya tenaga/SDM (Pegawai Pelayan) di bidang TI. Faktor Sikap Pelaksana (Dispotition), adalah : Masih rendahnya anggapan dan komitmen dari pimpinan Dinas, Badan tentang pentingnya data kepegawaian, belum membudayanya tradisi Pengambilan Keputusan berbasis teknologi Informasi, masih rendahnya Budaya taat Data pribadi dan taat pada proses pendataan internal maupun dengan BKPSDM. Belum adanya pemberian reward and punishment berdasarkan pengukuran kinerja, akhirnya tingkat kesadaran pegawai terkait data personal masih rendah sekali.

Langkah Strategis yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada

Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buru Selatan. Faktor Komunikas adalah : Sosialisasi Simpeg secara sistemik interkoneksi, kontinyu dan konsisten, perlunya kesiapan masing-masing dinas dan badan, Koordinasi pemutahiran. Faktor Struktur Birokrasi ini, perlu disikapi dengan strategi yang harus dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan, adalah; Perlu segera dilakukan penerapan SOP pada Masing-masing Dinas dan Badan dalam pelaksanaan pemutahiran data kepegawaian. Perlu penyesuaian.data pegawai antara instansi yang terkait. Faktor Sumber Daya, maka strategi yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan,adalah : Anggaran untuk pengadaan perangkat keras yang

memadai, Data Base kepegawaian Dinas dan Badan Perlu segera dibuat dan ditata dengan baik. Faktor Sikap Pelaksana (Dispotition), perlu dicari jalan keluarnya melalui; Tradisi Pengambilan Keputusan berbasis teknologi Perlunya sarana Pengontrolan data pegawai secara elektronik agar dapat di kontrol dimana saja dan kapan saja. Perlu segera dilakukan penyesuaian Perubahan data dari sistem manual ke sistem digital agar mempermudah proses transformasi data ketika beralih ke sistem digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, G. H. Dan W. S. Hopwood. (Amir Abadi Jusuf dan Rudi M. Tambunan, Penerjemah). 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Hall, James A. (Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary, Penerjemah). 2009. *Sistem Informasi Akuntansi*.Buku 2. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Keputusan Menteri Dalam Negeri
Nomor 17 Tahun 2000
Tentang *Sistem Informasi
Manajemen Kepegawaian
Departemen Dalam Negeri
dan Pemerintah Daerah.*

Kumorotomo, Wahyu.dan Subando
Agus Margono. 2004. *Sistem
Informasi Manajemen dalam
Organisasi-Organisasi
Publik*, Yogyakarta: Gadjah
Mada University Press.

Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*
Edisi Ketiga. Jakarta :
Salemba Empat

Oetomo, Budi Sutedjo Dharma dkk.
2006. *Konsep dan Aplikasi
Pemrograman Client Server
dan Sistem Terdistribusi.*
.Yogyakarta: Penerbit ANDI

Tim Penyusun Kamus, 2005, ,
*Kamus Besar Bahasa
Indonesia.* Pusat Bahasa
Departemen Pendidikan
Nasional Jakarta: Balai
Pustaka.