

**DINAMIKA FUNGSI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Program Studi Ilmu Pemerintahan dengan Minat Utama Inovasi

Pemerintahan.

Disusun oleh:

M Fikri Fahmi

NIM : 175120601111023

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



PRODI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**DINAMIKA FUNGSI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI

Oleh:

M FIKRI FAHMI

NIM : 175120601111023

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing 1

Rachmad Gustomy, S.IP., M.IP
NIP: 198108252015041001

Pembimbing 2

Dr. Muhtar Habuddin, S.I.P., MA.
NIK. 2010087409161001

HALAMAN PENGESAHAN
DINAMIKA FUNGSI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN

SKRIPSI

Oleh:
M FIKRI FAHMI
NIM.175120601111023

Telah diuji dan dinyatakan Lulus dalam ujian Sarjana Ilmu Pemerintahan
pada: Senin, 26 April 2021

Tim Penguji

Ketua Penguji

Dr. Dra. Alifiulahtin Utaminingsih, M.Si
NIK. 2012096704091002

Pembimbing 1

Rachmad Gustomy, S.IP., M.IP.
NIP: 198108252015041001

Sekretaris Majelis Penguji

Rizqi Bachtiar, S.AP., MPA
NIK. 2018079005111001

Pembimbing 2

Dr. Muhtar Habsidin, S.IP., MA.
NIK. 2010087409161001

Mengetahui

Ketua Jurusan RPHI



Aswin Ariyanto Azis, S.IP., M.DevSt
NIP. 97802202010121001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Fikri Fahmi

NIM : 175120601111023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Dinamika Fungsi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Tuban, Juni 2021
Yang membuat pernyataan



M Fikri Fahmi
NIM. 175120601111023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan Judul: **“DINAMIKA FUNGSI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN”**.

Peneliti menyadari bahwa banyak hambatan sehingga peneliti tidak bisa menyelesaikan proposal skripsi secara mandiri. Maka bersama dengan terselesaikannya proposal skripsi ini peneliti menghaturkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Almarhum Ayah tercinta, Ayah Mafatih yang semasa hidupnya selalu berjuang dalam dunia pendidikan.
2. Ibu Sri Fatmawati yang menjadi wanita hebat dalam hidupku dan senantiasa memberikan panjatan doa dan motivasi.
3. Fakhrina Fahma dan Nuril Anwar Habibi kakak dan adik yang juga selalu memberikan masukan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
4. Repsol, Michael, Rukmini, Oton, Oting dan Wekky teman yang selalu ada kapanpun dan dimanapun.
5. Dr. Dra. Alifihlatin Utamaningsih, M.Si yang menjabat sebagai Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan.
6. Bapak Dr. Sholih Mu'adi, SH., M.Si yang menjabat sebagai dekan FISIP Universitas Brawijaya.

7. Bapak Rachmad Gustomy, S.IP., M.IP. selaku dosen pembimbing 1 skripsi.
8. Bapak Dr. Muhtar Haboddin, S.I.P., MA. selaku dosen pembimbing 2 skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen pengajar di Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP yang telah banyak membantu dalam memberikan masukan dan bimbingan.
10. Teman-teman Ilmu Pemerintahan Angkatan 2017, FISIP, Universitas Brawijaya yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, serta motivasi.
11. Bapak Nur Hasan selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban.
12. Para Staf dan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf kepada semua pihak apabila terjadi kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR DIAGRAM.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR ISTILAH.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Sumber Daya Manusia.....	14
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3.1 Fungsi Manajerial.....	16
2.3.2 Fungsi Operasional.....	17
2.4 Kerangka Berfikir.....	21
BAB III.....	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Lokasi Penelitian.....	22
3.3 Fokus Penelitian.....	22



3.4 Informan Penelitian	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Analisis Data	27
BAB IV	29
4.1 Gambaran Umum BKPSDM Kabupaten Tuban	29
4.2 Sumber Daya Manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban	31
4.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).....	38
4.4 Dinamika Sistem Informasi Manajemen Kepegawian.....	41
BAB V	44
5.1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban	44
5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban	59
5.2.1 Fungsi Manajerial	59
5.2.2 Fungsi Operasional	71
5.3 Pembahasan	94
BAB VI	100
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran	100
LAMPIRAN	104
HASIL TRANSKRIP WAWANCARA.....	104
DOKUMENTASI.....	119



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban menurut Jenis Kelamin..... 32

Diagram 4.2 Perbandingan ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Berdasarkan Pangkat dan Jenis Kelamin 33

Diagram 4.3 Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban menurut Kelompok Umur 34

Diagram 4.4 Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban menurut Kualifikasi Pendidikan..... 35

Diagram 4.5 Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban menurut Ijazah Kompetensi 36

Diagram 4.6 Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban menurut Pangkat..... 37

Diagram 5.1 Perbandingan ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Berdasarkan Pangkat dan Jenis Kelamin 54

Diagram 5.2 Perbandingan Jenis Kelamin ASN di Kabupaten Tuban Menurut Jabatan Struktural..... 55

Diagram 5.3 Komposisi Presentase Kepala Badan/Dinas Berdasarkan Jenis Kelamin 56

Diagram 5.4 Jumlah Camat di Kabupaten Tuban Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Diagram 5.5 Jumlah Lurah di Kecamatan Tuban Berdasarkan Jenis Kelamin 58



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerang Berfikir..... 21



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kompetensi ASN Kabupaten Tuban 2016 4

Tabel 1.2 Data Kompetensi ASN Kabupaten Tuban 2020 4

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 10

Tabel 3.1 Informan Penelitian..... 23

Tabel 5.1 Jumlah ASN di Kabupaten Tuban 48

Tabel 5.2 Jumlah Surat Peringatan yang di Keluarkan BKPSDM Kabupatn Tuban Tahun 2020 67

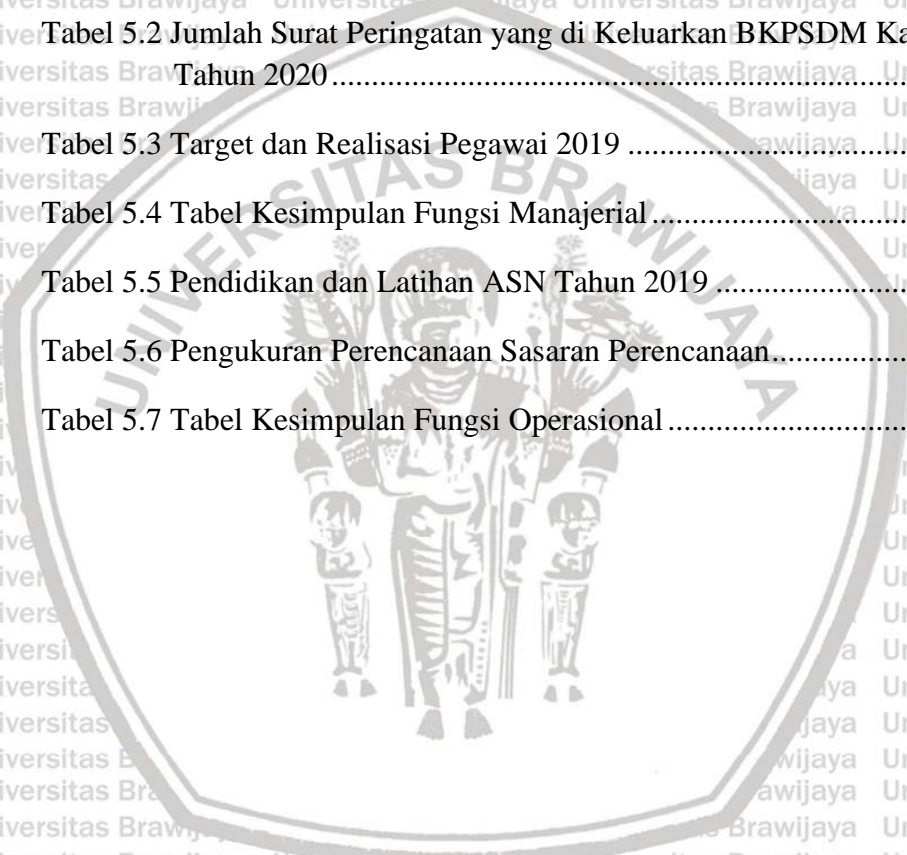
Tabel 5.3 Target dan Realisasi Pegawai 2019 68

Tabel 5.4 Tabel Kesimpulan Fungsi Manajerial..... 71

Tabel 5.5 Pendidikan dan Latihan ASN Tahun 2019 80

Tabel 5.6 Pengukuran Perencanaan Sasaran Perencanaan..... 83

Tabel 5.7 Tabel Kesimpulan Fungsi Operasional 92



DAFTAR LAMPIRAN

Gambar 1 : Foto Peneliti Dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban..... 119

Gambar 2 : Foto Peneliti Ketika Wawancara Dengan Kepala BKPSDM Kab. Tuban 119

Gambar 3 : Foto Peneliti Dengan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN 120

Gambar 4 : Foto Peneliti Dengan Kepala Sub Bidang Data dan Informasi ASN 120

Gambar 5 : Wawancara dengan Pak Ismoyo Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang 121

Gambar 6: Wawancara dengan Bapak Eko Prasetyo, Kasubagian Perencanaan dan Program Badan Kesbangpol..... 121

Gambar 7: Wawancara dengan Ibu dengan Ibu Arum Permata Sari, ASN Puskesmas Merakurak/CPNS 2019..... 122

Gambar 8: Wawancara dengan Bapak Bapak Imrom Djazuli Kepala SMP Negeri 1 Merakurak. 122

Gambar 9: Wawancara dengan Ibu Ibu Nur Afifah Dwi Anjani, Guru/Pegawai Guru SMP Negeri 1 Merakurak 123

Gambar 10: Wawancara Peneliti dengan Baidhowi Ahmad, OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak 123

Gambar 11 : Menu Utama SIMPEG 124

Gambar 12 : Tampak Jumlah ASN Berdasarkan Kualifikasi Jabatan 124

Gambar 13 : Tampak Data Internal ASN..... 125

Gambar 14: Kesuksesan BKPSDM Kab. Tuban dalam Manajemen ASN di Kab.Tuban 125

DAFTAR ISTILAH

- BKPSDM** : Singkatan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup pengelolaan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN).
- SIMPEG** : Singkatan dari Sistem Informasi Kepegawaian, merupakan sebuah perangkat yang digunakan untuk mempermudah dalam proses pengelolaan data pegawai, dan memudahkan dalam melakukan fungsi analisis dan pengawasan kepegawaian.
- ASN** : Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah profesi bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan bekerja pada instansi pemerintah.
- SOP** : Standar Operasional Prosedur atau SOP adalah suatu alur/cara kerja yang sudah ter-standarisasi dan mencakup hal-hal dari operasi yang memiliki suatu prosedur tertulis yang pasti.
- E-Government** : *Electronic Government* adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan kepada masyarakat.
- Sumber Daya Alam (SDM)** : Sumber daya manusia diartikan sebagai semua manusia yang terlibat dalam organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan bersama.
- BKN** : Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah suatu instansi pemerintahan non-kementerian yang bertugas untuk melakukan manajemen kepegawaian sesuai dengan Undang-undang.
- CPNS** : Calon Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang baru masuk dan lolos tahap pertama dalam tes penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Diklat** : Singkatan dari Pendidikan dan Latihan.
- Menpan RB** : Singkatan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi mempunyai tugas dalam

melaksanakan urusan kepegawaian dan reformasi birokrasi.

Mendagri : Singkatan dari Kementerian Dalam Negeri yang memiliki tugas dalam pengawasan jalannya otonomi daerah.

TPP : Singkatan dari Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan tambahan gaji yang diberikan oleh pemerintah kepada ASN yang memiliki kinerja dan kehadiran baik.

SKP Pegawai : Sasaran Kerja Pegawai merupakan rencana kerja dan target yang dicapai oleh pegawai.

JPT : Singkatan dari Jabatan Pimpinan Tinggi. Aparatur Sipil Negara adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan.



DINAMIKA FUNGSI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TUBAN

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN), dan mengetahui proses manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan keputusan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tuban.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Dan jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dan yang menjadi narasumber adalah orang yang dinilai mengetahui permasalahan yang peneliti angkat, seperti Kelpa BKPSDM Kabupaten Tuban, Kepala Bidang pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN, Kasubbidang Data dan Informasi ASN, para Operator/OPD SIMPEG di dinas/Kecamatan, Dosen/ASN dan ASN yang menerima layanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara dan data dokumen.

Hasil penelitian ini adalah proses manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban sudah disesuaikan dengan ketentuan dan perintah Menteri Dalam Negeri, yaitu pembuatan SIMPEG atau Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang digunakan untuk perencanaan dan manajemen pegawai. Dan dalam pengimplementasiannya masih ditemui kendala seperti update data, keterbatasan OPD, masih ditemui ASN tidak mengerti teknologi, dan kesadaran ASN untuk memperbarui data di SIMPEG yang masih rendah.

Kata Kunci: SIMPEG, Manajemen SDM, ASN.

DYNAMICS FUNCTION OF EMPLOYMENT MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS IN THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY IN TUBAN DISTRICT

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the human resource management process in the State Civil Apparatus, and to know the human resource management process which consists of direction, control, procurement, development, compensation, integration, maintenance, and termination in the Personnel and Human Resources Development Agency in Tuban district.

This research uses a qualitative approach. And this type of research uses descriptive research. This research was conducted in the Personnel and Human Resources Development Agency in Tuban district. The data used in this study are primary and secondary data. And the sources are people who are considered to know the problems that the researchers raised, such as Head of Personnel and Human Resources Development Agency in Tuban district, Head of State Civil Apparatus procurement, dismissal and information, Head of the Data sub-division and State Civil Apparatus Information, Operators / OPD Personnel Management Information System used for planning and employee management in offices / districts, Lecturers / State Civil Apparatus and State Civil Apparatus who receive staffing services at Personnel and Human Resources Development Agency in Tuban district. Data collection techniques in this study were carried out using interviews and document data.

The result of this research is that the human resource management process of the State Civil Apparatus in the Personnel and Human Resources Development Agency in Tuban district has been adjusted to the provisions and orders of the Minister of Home Affairs, namely the creation of a Personnel Management Information System used for planning and employee management. And in its implementation there are still many obstacles such as updating data, limitations of OPD, still being found that the State Civil Apparatus does not understand technology, and the awareness of the State Civil Apparatus to update data in the Personnel Management Information System used for planning and employee management is still low.

Keywords: *Personnel Management Information System, Human Resource Management, State Civil Apparatus.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tuban adalah suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas sebagai unsur penunjang urusan pemerintah daerah lingkup pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kabupaten Tuban. Berkaitan dengan hal itu, BKPSDM Kabupaten Tuban memiliki tugas membantu Bupati Kabupaten Tuban sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah (PPKD) dalam mengelola atau manajemen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tuban. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Tuban juga memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan bidang kepegawaian. Badan ini mengurus data/berkas ASN mulai dari data pribadi pegawai, riwayat pendidikan dan latihan, kenaikan gaji, mutasi, kenaikan pangkat, pensiun, hukuman disiplin hingga satya lencana.

BKPSDM Kabupaten Tuban juga memiliki Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang digunakan dalam manajemen ASN yang sudah bisa di implementasikan berbasis Web. SIMPEG sendiri bertujuan untuk mempermudah manajemen ASN yang menggunakan satu database kepegawaian yang digunakan untuk pendataan pegawai, perencanaan, pengolahan data, tata kerja, prosedur, Manajemen SDM dan teknologi untuk menghasilkan informasi yang cepat, akurat dan efisien dalam mendukung proses administrasi pegawai.

Adanya SIMPEG ini didasari oleh perubahan atau dinamika pemahaman manusia mengenai teknologi informasi serta adanya tuntutan terhadap kebutuhan data dan informasi untuk keperluan Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan hal itu peran SIMPEG sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena ASN adalah aset penting dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkup yang lebih besar.

Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai, maka peningkatan kualitas pengelolaan data pegawai melalui SIMPEG merupakan prioritas utama dalam tahapan pengembangan ASN di Kabupaten Tuban.

Dalam pelaksanaannya, SIMPEG sendiri diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), yaitu memerintahkan kepada seluruh pemerintah daerah supaya memiliki SIMPEG yang digunakan untuk menyeragamkan laporan pemerintah daerah bidang kepegawaian di Indonesia.

BKPSDM Kabupaten Tuban pertama kali mengimplementasikan SIMPEG berbasis Web pada tahun 2017. SIMPEG ini merupakan pengembangan dari SIMPEG dahulu yang masih menggunakan cara konvensional, Manajemen ASN yang menggunakan cara konvensional dinilai banyak menimbulkan permasalahan seperti tingginya risiko kehilangan data, verifikasi data pegawai yang berulang,

data/dokumen menumpuk, membutuhkan tempat pengarsipan yang luas dan tidak hemat biaya.¹

SIMPEG sendiri sangat dibutuhkan oleh BKPSDM Kabupaten Tuban dalam Manajemen ASN karena mempermudah pemetakan jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, karena di Indonesia ada 37% ASN yang berdinast tidak sesuai dengan kompetensinya², oleh sebab itu adanya SIMPEG diharapkan bisa menekan atau bahkan mengatasi problem perekrutan sampai Manajemen ASN khususnya di Kabupaten Tuban sehingga muncul bibit-bibit ASN yang professional. Selain itu juga menurut data dari BKPSDM Kabupaten Tuban tahun 2020 memiliki ASN berjumlah 7.726 pegawai, dengan rincian pegawai Pria berjumlah 3.645 dan pegawai Wanita berjumlah 4.081 atau jika dipresentasikan pegawai Wanita 53% sedangkan pegawai Pria 47%, jumlah tersebut merupakan jumlah besar bagi Kabupaten/Kota. Oleh karena itu mengingat Kabupaten Tuban memiliki ASN berjumlah lebih dari 7.000 pegawai maka diperlukan sebuah sistem yang bisa digunakan untuk Manajemen ASN yang bisa diakses kapanpun dan dimanapun.

¹ Derajad S. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gava Media 2011) Hal. 133

² Arie. *37 Persen Pendidikan ASN Tidak Sesuai Kompetensi*. Diakses melalui: <https://nasional.republika.co.id/berita/q160az396/37-persen-pendidikan-asn-tak-sesuai-kompetensi>. Pada 26 Februari 2021 Pukul 21.05

Tabel 1.1

Data Kompetensi ASN Kabupaten Tuban Tahun 2016

Jumlah ASN	9.539 Pegawai
Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	7.027 Pegawai
Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	74%

Sumber: LAKIP BKPSDM Kabupaten Tuban 2016

Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan ditahun 2016 sebelum adanya SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban disebutkan bahwa pemetaan jabatan sesuai dengan kompetensi merupakan permasalahan serius dalam menciptakan ASN yang professional. Dari data diatas juga bisa disebutkan bahwa ada sekitar 2.512 ASN yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya pada tahun 2016. Ini menunjukkan juga bahwa proses pengadaan atau rekrutmen CPNS di Kabupaten Tuban sebelum adanya SIMPEG belum tertata rapi.

Tabel 1.2

Data Kompetensi ASN Kabupaten Tuban Tahun 2020

Jumlah ASN	7.726 Pegawai
Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya.	6.539 Pegawai
Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya.	85%

Sumber: LAKIP BKPSDM Kabupaten Tuban 2020

Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan ditahun 2020 disebutkan bahwa presentase ASN yang bekerja sesuai dengan

kompetensinya mencapai 85%, mengalami perkembangan dibandingkan dengan sebelum adanya SIMPEG yaitu tahun 2016. Walaupun begitu tahun 2020 masih ada 1.187 pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya di Kabupaten Tuban.

Edwin B. Flippo (2002)³ menyatakan bahwa ada dua fungsi yang bisa digunakan untuk Mengelola/Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia itu adalah Fungsi Manajerial dan Fungsi Operational.

Dalam Fungsi Manajerial ada beberapa poin yang dibahas seperti perencanaan (menetapkan tujuan yang ingin dicapai), pengorganisasian (pembagian tugas sesuai struktur organisasi), pengarahan (mengarahkan pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing), dan pengendalian (mengawasi kinerja pegawai). Sedangkan dalam Fungsi Operasional ada beberapa poin juga seperti pengadaan (rekrutmen ASN sesuai formasi yang dibutuhkan), pengembangan (pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai kompetensi yang dimiliki), kompensasi (pemberian hadiah atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi), integrasi (bekerja sama dalam mewujudkan tujuan organisasi), pemeliharaan (ASN diberikan keleluasaan dan kebebasan dalam bekerja), dan pemutusan (pensiun).

³ Flippo, Edwin . *Manajemen Personalia*. Hal.4

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Tuban melalui SIMPEG merupakan terobosan dan solusi dibanding menggunakan cara konvensional. Karena memang permasalahan utama ASN di Indonesia adalah kompetensi dan jabatan, maka dari itu dibutuhkan bahan acuan dan pertimbangan dalam memetakan jabatan ASN sesuai dengan kompetensinya yang selalu *up to date*.

Pada tahun 2018, BKPSDM berhasil memperoleh penghargaan KASN (Komisi Aparatus Sipil Negara), penghargaan ini diterima BKPSDM karena dinilai berhasil melaksanakan pengisian jabatan secara transparan dan akuntabel. Penghargaan ini merupakan bentuk apresiasi kepada BKPSDM Kabupaten Tuban yang dinilai berhasil dalam menetapkan standarisasi dan kualitas yang baik dalam proses rekrutmen posisi jabatan sesuai dengan kompetensi, pangkat dan golongan pegawai dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas.

Sebelum dan sesudah adanya SIMPEG di Kabupaten Tuban sangat kentara, terutama dalam hal pemetaan dan kompetensi jabatan ASN. Dimana presentase ASN yang bekerja sesuai kompetensinya di tahun 2016 sebanyak 74%, meningkat sebesar 85% di tahun 2020. Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Dinamika Fungsi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalahnya, yaitu: “Bagaimana Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memaparkan sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan fungsi manajerial yaitu tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di BKPSDM Kabupaten Tuban.
2. Untuk memaparkan sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan fungsi operasional yaitu tentang pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan di BKPSDM Kabupaten Tuban.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan evaluasi dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Sebagai bahan evaluasi dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan fungsi operasional yang terdiri dari

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,
dan pemutusan.



BAB II

KERANGKA TEORITIS

Pada bab ini akan membahas tiga sub bab, *Pertama*, studi terdahulu yaitu refrensi bagi peneliti yang relevan dengan penelitian ini. *Kedua*, membahas mengenai kajian teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan sebagai pisau analisis terkait dengan Manajemen Aparatus Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Tuban. *Ketiga*, pemaparan kerangka pemikiran. Pembahasan sub bab ini sebagai berikut:

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencoba memaparkan beberapa refrensi penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan tema yang peneliti angkat. Dipaparkannya penelitian terdahulu ini dengan maksud mencari celah, perbandingan, perbedaan dan digunakan juga sebagai refrensi peneliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima jurnal yang memiliki relevansi dengan tema yang peneliti angkat. Dari jurnal yang berjudul “Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo”. Dalam jurnal ini memaparkan pihak BKD Kabupaten Sidoarjo yang kesulitan dalam Manajemen ASN karena masih menggunakan cara konvensional. Permasalahan ini sama dengan jurnal yang berjudul “Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana”, dan jurnal yang berjudul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)” pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara”.

Ketiga jurnal tersebut sudah mampu memberikan pemahaman kepada pembaca, metode penelitian yang dijelaskan juga sudah baik dan lengkap dan berdasarkan sumber referensi yang jelas dan bisa di pertanggung jawabkan, tetapi belum begitu baik dalam memberikan saran atau solusi kepada pembaca perihal permasalahan yang diangkat. Disisi lain tidak adanya data pendukung yang lengkap sehingga ketika menarik kesimpulan hanya bergantung pada satu indikator saja. Kemudian jurnal berikutnya adalah "Implementasi program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis Web di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung" dan jurnal yang berjudul "Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk Mendukung *e-Government* pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur", kedua jurnal tersebut membahas mengenai SIMPEG dan mengaitkannya dengan *e-Government*, dan kemudian dalam menjelaskan permasalahan penelitian juga sangat baik ditambah ada ilustrasi dan data pendukung sehingga pembaca bisa sangat memahami maksud dan tujuan penelitian, baik sumber data maupun cara mengolah data juga sudah baik dan bisa dipertanggungjawabkan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Kamal, Basri, dan Jopang. 2020. Implementasi Kebijakan Sistem	Dalam mengimplementasi SIMPEG ini BKD Kabupaten Bombana masih mengalami	Berbeda dengan permasalahan SIMPEG di BKPSDM, yang

	<p>Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana.</p>	<p>beberapa kendala seperti jumlah fasilitas komputer dan jaringan internet yang belum sepenuhnya merata ditiap daerah, sehingga hanya beberapa titik daerah saja yang bisa mengakses SIMPEG.</p>	<p>lebih dominan mengani permasalahan SDM itu sendiri, seperti kesadaran ASN yang rendah dalam memperbarui data dan masih ditemui ASN Gaptek.</p>
2.	<p>Anuar Sadat, 2019. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara.</p>	<p>Dalam implementasi kebijakan SIMPEG pihak Dinas Kesehatan Aceh Tenggara sudah berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa kendala seperti kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pemerintah pusat maupun daerah berkaitan dengan pelaksanaan SIMPEG ini. Selain itu juga tidak adanya prosedur kerja (SOP) terkait dengan pengumpulan input data sehingga menghambat pelaksanaan input data</p>	<p>Untuk SOP pengimputan data di BKPSDM Kabupaten Tuban sudah di delegasikan diberbagai instansi pemerintahan di Kabupaten Tuban sebagai admin OPD. Dan pemberian pelatihan untuk OPD juga sudah diberikan baik dalam bentuk Diklat maupun dalam bentuk sosialisasi setiap tri bulan dalam setahun.</p>

		pegawai.	
3.	Dharmawan Raka dan Mardika. 2019. Implementasi Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis Web di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.	Perkembangan teknologi turut merangsang organisasi pemerintah untuk berinovasi berbasis teknologi, BKPSDM Kabupaten Bandung sudah mampu mengimplementasikan SIMPEG berbasis Web. Seluruh bidang sudah terintegrasi sehingga proses Manajemen ASN juga sudah berjalan baik. Namun masih banyak ditemui ASN yang belum mengerti teknologi.	Permasalahan di BKPSDM Kabupaten Bandung dengan BKPSDM Kabupaten Tuban kurang lebih sama dengan masih banyak ditemuinya ASN yang gaptek, namun untuk mengatasi problem ini pihak BKPSDM Kabupaten Tuban selalu menekan para OPD di instansi lain untuk memberikan sosialisasi kepada pegawainya. Dan setiap tri bulan dalam setahun juga para OPD dari tingkat dinas sampai kecamatan melakukan sosialisasi dan evaluasi dalam rangka perbaikan sistem.
4.	Arif Jurachman. 2018. Perencanaan Sistem Informasi	BKD Kabupaten Sidoarjo sudah mampu mengimplementasikan	Update data merupakan problem umum yang dimiliki

	Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidorajo.	SIMPEG yang digunakan untuk Manajemen data ASN yang mencapai 6000 pegawai berbasis <i>online</i> , walaupun masih banyak kendala seperti <i>updating</i> data pegawai dan keterbatasan operator SIMPEG, namun sudah mampu menggantikan Manajemen data secara konvensional	oleh instansi manapun, karna memang data ASN kan bersifat dinamis jadi selalu berubah-ubah, dan untuk operator SIMPEG di BKPSDM berjumlah 4 orang dan dinilai sudah cukup dalam mengoperasikan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban.
5.	Maria dan Durinta. 2015. Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk Mendukung <i>e-Government</i> pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur.	Penelitian ini mencoba mendeskripsikan penerapan SIMPEG dengan konsep <i>e-Government</i> dalam pelayanan bidang kepegawaian. SIMPEG di BKD Provinsi Jawa Timur juga sudah terintegrasi dengan BKD tingkat Kabupaten/Kota sehingga Manajemen ASN sudah berjalan baik. Faktor penghambat SIMPEG di BKD Provinsi Jawa Timur ini adalah keterbatan	Untuk pengintegrasian sudah di integrasikan hingga level kecamatan dan sekolah-sekolah di Kabupaten Tuban. Dan untuk operator tidak ditemui kendala serius dalam pengoperasian SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban.

	operator SIMPEG.	
--	------------------	--

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Dari tabel diatas bisa dijelaskan bahwa masalah umum yang dihadapi dalam implementasi SIMPEG adalah tentang *update* data. Mulai dari jurnal nomer 1 sampai 5 masalah umum yang dihadapi adalah tentang *update* data. Untuk pelaksanaan dari jurnal 1 sampai 5 SIMPEG ini sudah dilaksanakan dengan baik, dan sudah menggantikan sistem konvensional yang sudah usang. Dan perbedaan tulisan peneliti dengan kelima jurnal tersebut terdapat pada teori dan fokus penelitian.

2.2 Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi pemerintahan.

Karena manusia yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Keberhasilan organisasi pemerintahan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas orang-orang yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi pemerintah dapat mendukung kelancaran karir pegawai dengan melihat kualifikasi kompetensi yang pegawai miliki. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan sangat baik

karena pegawai tentu menguasai bidangnya, adanya Manajemen Sumber Daya Manusia juga sangat diperlukan oleh organisasi pemerintahan karena untuk merencanakan dan memetakan karir pegawainya. Sumber daya manusia diartikan

sebagai semua manusia yang terlibat dalam organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan bersama.⁴

Dalam pengertian lain, Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia yang hidup sebagai penduduk atau warga negara dan batas wilayah yang memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah kerja maupun belum mendapatkan pekerjaan. Sedangkan pengertian SDM secara mikro adalah manusia yang bekerja dan menjadi anggota suatu organisasi atau perusahaan yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.⁵

Menurut Veithzal Rivai, SDM adalah seorang yang siap dan mampu memberikan sumbangan tenaga serta pikiran untuk mencapai tujuan organisasi, selain itu juga SDM juga merupakan masukkan (input) bersama barang atau unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan diubah menjadi proses keluaran (output) berupa barang dan jasa.⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasi diberbagai level, baik level pimpinan atau top manager, middle manager maupun staf atau pegawai dibawahnya.

⁴ Sayuti Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekata non Sekuler*. (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000) Hal. 3

⁵ Hadari Hawawi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003) Hal. 37

⁶ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusaha*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004). Hal.6

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Garry Dessler adalah proses untuk mengelola pegawai dengan memberikan pelatihan, menilai, mengompensasi, mengurus relasi pegawai, menjamin kesehatan, keselamatan serta hal lain yang berhubungan dengan keadilan⁷.

Edwin Flippo dalam bukunya yang berjudul "*manajemen personalia*" menjelaskan dan mengidentifikasi permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edwin Flippo juga menawarkan dua fungsi dimana dua fungsi ini bisa digunakan untuk mengelola atau Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:⁸

2.3.1 Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Fungsi manajerial terdiri dari lain :

a. Pengarahan (Directing)

Pada bagian ini kepala organisasi mempunyai peran penting dalam membina dan mengarahkan pegawainya berkerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Hal ini dinilai penting supaya pegawai bekerja sesuai ketentuan dan tidak melanggar undang-undang. Kepala organisasi juga harus memberikan contoh dan teladan baik kepada pegawainya dan

⁷ Garry Desler. *Human Resources Management*.Singapore: Pearson Education South asia PTE LTD. (2011) Hal. 4.

⁸ Plippo, Edwin, Op.Cit., 4.

dalam pelaksanaannya kepala organisasi juga berhak menegur, mengarahkan, dan bahkan memberi sanksi kepada pegawainya.

b. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian disini diartikan sebagai tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh kepala organisasi pemerintahan untuk melakukan pengamatan dan pengawasan kepada pegawainya. Hal ini dinilai penting karena untuk meminimalisir praktik penyalahgunaan wewenang dan jabatan yang melanggar Undang-undang. Dan pengendalian ini juga bisa digunakan oleh kepala organisasi pemerintahan untuk menilai etos kerja pegawainya dan sebagai bahan evaluasi tahunan pegawai.

2.3.2 Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Fungsi Operasional terdiri dari:

a. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan disini diartikan sebagai usaha untuk menyediakan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan formasi yang dibutuhkan lewat rekrutmen dan tes. Rekrutmen yang dilakukan organisasi pemerintah harus sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan. Penyesuaian kompetensi yang dibutuhkan bertujuan untuk menghindari penumpukkan jabatan dan kesalahan penempatan dinas pegawai.

Selain itu proses seleksi juga sangat menentukan karena output nya diharapkan bisa mendapatkan pegawai yang terbaik dibidangnya.

b. Pengembangan (Development)

Setelah proses seleksi pegawai wajib mengikuti pendidikan dan latihan dasar pegawai. Proses pemberian pendidikan dan latihan kepada pegawai sesuai kompetensinya dengan harapan bisa meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sehingga pegawai bisa langsung meyesuaikan tanggungjawab dan jabatannya. Sebab ketika pegawai tersebut lolos proses seleksi dibidangnya belum menjamin calon pegawai tersebut dapat menjalankan pekerjaan ditempat barunya, perlu adanya pembekalan tambahan supaya pegawai memiliki kemampuan yang jauh lebih baik lagi.

c. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi disini diartikan pemberian *reward* atau hadiah kepada pegawai yang dinilai mempunyai dedikasi tinggi dan berprestasi dibidangnya. Pemberian *reward* bisa berupa kenaikan pangkat, kenaikan tunjangan atau gaji. Tujuan pemberian *reward* ini adalah untuk memotivasi pegawai lain supaya giat dan semangat dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya.

d. Pengintegrasian (integration)

Integrasi disini dimaknai sebagai usaha untuk menyatukan pegawai supaya dapat diarahkan kepada tujuan yang telah disepakati. Dalam artian pegawai diberikan pemahaman dan tanggungjawab untuk

bertindak secara konsisten antara apa yang diucapkan dengan tingkah lakunya sesuai SOP dengan imbalan akan diberikan *reward* untuk pegawai yang berhasil konsisten setiap harinya. Dan juga dalam struktur organisasi setiap pegawai punya tugas dan jabatan masing-masing, jadi dalam hal ini tugas pimpinan supaya bisa menyatukan pegawainya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan dalam hal ini diartikan bagaimana pegawai diberikan kebebasan, kenyamanan dan keleluasaan dalam bekerja. Dengan metode ini diharapkan pegawai bisa bekerja tanpa tekanan dan bisa menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai kreatifitas mereka. Pemeliharaan yang baik akan memberikan hal yang baik pula, hal ini yang perlu diperhatikan oleh organisasi pemerintahan dalam mengelola pegawainya dan berfokus pada pemeliharaan kondisi fisik, kesejahteraan dan sikap pegawainya.

f. Pemutusan (Separation)

Pemutusan disini diartikan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi pemerintahan untuk mengembalikan pegawainya kepada masyarakat setelah membaktikan tenaga serta pikirannya kepada negara lewat pensiun, mengundurkan diri, diberhentikan secara hormat atau tidak hormat. Pemutusan secara pensiun disebabkan karena usia yang sudah melewati batas umur yang telah ditetapkan, sedangkan untuk

pemecatan disebabkan pegawai melakukan pelanggaran berat yang tidak bisa toleransi lagi.



2.4 Kerangka Berfikir

Bagan 2.1

Kerangka Berfikir

Permasalahan Pengarsipan data Konvensional

- Risiko Kehilangan data pegawai.
- Membutuhkan tempat dalam menyimpan arsip
- Tidak efisien

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Edwin B. Flippo (2002):

Fungsi Manajerial

1. Pengarahan.
2. Pengendalian.

Fungsi Operasional

1. Pengadaan.
2. Pengembangan.
3. Kompensasi.
4. pengintegrasian.
5. Pemeliharaan.
6. Pemutusan.

Tersimpannya data kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban dalam satu data base yang dikelola secara online untuk mempermudah penyimpanan arsip dan digunakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ASN di Kabupaten Tuban.

Seluruh proses Manajemen Sumber Daya Manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban telah disesuaikan dengan perintah Mendagri, dan masih ditemui kendala seperti update data, keterbatasan OPD, masih ditemui ASN Kudet, dan kesadaran ASN untuk memperbarui data di SIMPEG yang masih rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis pada penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup semua data non-numerik. Data ini juga bisa digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fakta dan fenomena yang akan diteliti⁹. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari responden penelitian dilapangan dengan cara wawancara langsung¹⁰.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh pada objek penelitian yang mencakup sumber-sumber pustaka dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diteliti¹¹.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah lingkungan, tempat, wilayah yang digunakan peneliti untuk dijadikan sebagai objek penelitian dalam rangka pengumpulan data-data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tuban yang bertempat di Jl. Pattimura No.23-25, Kelurahan Baturetno, Kecamatan Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur 62352. Telepon 0356 321240.

3.3 Fokus Penelitian

⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014, hlm 25.

¹⁰ Sumadi Suryabrata, *“Metode Penelitian”* (Jakarta: Rajawali, 1987), hlm. 93

¹¹ Saifuddin Azwar, *“Metode Penelitian”*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm 36

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi penelitian kualitatif sekaligus membatasi pokok permasalahan penelitian guna memilih data yang relevan dan tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada urgensi rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini lebih difokuskan pada “Dinamika Fungsi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban”.

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah sumber atau tempat untuk memperoleh keterangan penelitian¹². Dalam penelitian ini peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui tentang penelitian peneliti angkat. Adapun yang peneliti jadikan sebagai informan adalah :

Tabel 3.1

Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah	Data yang ingin diambil
1.	Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban	1	Pernyataan terkait proses manajemen sumber daya manusia ASN di Kabupaten Tuban.
2.	Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi BKPSDM Kabupaten Tuban.	1	Pernyataan terkait dengan proses pengambilan kebijakan dari SIMPEG, sejarah SIMPEG dan Perencanaan SIMPEG kedepannya.
3.	Bambang Fitrianto,	1	Pernyataan terkait dengan

¹² Sugiyono, “Memahami Penelitian Kualitatif”, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 130

	Kasubbidang Data dan Informasi ASN BKPSDM Kabupaten Tuban.		implementasi manajemen sumber daya manusia melalui SIMPEG.
4.	Imron Djazuli, Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Merakurak.	1	Pernyataan pengawasan dan pengarahan dari Dinas Pendidikan.
5.	Ismoyo, ASN dan Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban.	1	Pernyataan terkait implementasi manajemen ASN di Tuban.
6.	Sartono Anwar, OPD SIMPEG Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.	1	Pernyataan pengelolaan dan penginputan data SIMPEG tingkat Dinas.
7.	Baidhowi Ahmad, OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak.	1	Pernyataan pengelolaan dan penginputan data SIMPEG tingkat Kecamatan.
8.	Eko Prasetyo, Kasubbagian Perencanaan dan Program Badan Kesbangpol.	1	Perencanaan SIMPEG di Badam Kesbangpol.
9.	Nur Afifah Dwi Anjani, Guru/ASN Pemda yang diperbantukan di MTS Salafiyah Merakurak.	1	Guru/Pegawai Guru SMP Negeri 1 Merakurak dan MTS Salafiyah Merakurak.
10.	Arum Permata Sari, Pegawai Tenaga Kesehatan Puskesmas Merakurak/CPNS	1	Pernyataan mengenai Diklat CPNS.

2019.			
-------	--	--	--

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam mendukung penelitian¹³. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah cara yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih mendalam dari responden serta jumlah responden yang sedikit. Untuk wawancara sendiri menggunakan narasumber yang benar-benar mengetahui permasalahan yang peneliti teliti, untuk narasumbernya adalah: Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi BKPSDM Kabupaten Tuban, Kasubbidang Data dan Informasi ASN BKPSDM Kabupaten Tuban, ASN Penerima Layanan Kepegawaian, dan Dosen Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta di Tuban.

2. Dokumen

Dokumen adalah data yang ditujukan untuk memperoleh data langsung tempat penelitian, meliputi buku atau laporan kepegawaian. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan data lapangan seperti data kepegawaian, LAKIP BKPSDM Kab. Tuban, dokumen Peraturan Bupati

¹³ Sugiyono, "Memahami Penelitian Kualitatif", Bandung: Alfabeta, 2010, hlm 2

Tuban Nomor 31 Tahun 2019 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja BKPSDM Kabupaten Tuban, dan dokumen Renstra OPD, untuk menunjang data wawancara diatas. Alasan kenapa dokumen dari suatu lembaga perlu di analisis dalam penelitian :

- a. Dokumen merupakan sumber informasi yang lestari, sekalipun dokumen tersebut sudah lama dan tidak berlaku lagi. Dalam hal ini, dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan proses implementasi sistem.
- b. Dokumen merupakan bukti yang dapat dijadikan dasar untuk mempertahankan diri dari tuduhan atau kekeliruan interpretasi.
- c. Dokumen adalah sumber alami, bukan hanya muncul dari konteksnya, tetapi juga menjelaskan konteks itu sendiri.
- d. Dokumen itu relatif murah dan mudah terkadang juga bisa diperoleh secara gratis. Peneliti tinggal menggantinya dalam tumpukan arsip.
- e. Dokumen merupakan sumber data yang non-reaktif. Ketika responden reaktif dan tidak bersahabat, peneliti bisa beralih ke dokumen sebagai solusi.
- f. Dokumen berperan sebagai pelengkap informasi yang diperoleh melalui wawancara ataupun observasi.

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis data telah didapatkan dan diseleksi digunakan analisis data deskriptif-kualitatif. Yaitu data-data yang telah didapatkan disusun dan dianalisis kemudian di deskripsikan untuk mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas masalah yang dihadapi dalam penelitian.

Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bebarengan dengan proses pengumpulan data. Dan teknis analisis yang digunakan peneliti adalah:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses penyusunan, pemilihan, pemusatan, pengabstrakan dan pentraformasian data kasar dari lapangan. Proses ini dilakukan bebarengan dengan penelitian, dari awal sampai akhir. Dalam proses reduksi data ini hanya menggunakan data yang valid¹⁴.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk tabel, eksnaratif, grafik, dan bagan. Tujuannya untuk mempermudah pembaca dalam memahami pokok penelitian ini.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap. Artinya kesimpulan danyalah serangkaian kegiatan untuk mendapatkan konfigurasi utuh. Kesimpulan juga harus diverifikasi selama penelitian

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Op. Cit.*, hlm 288

berlangsung, artinya selama penelitian dan pengambilan data makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaian sehingga validasi terjamin. Dalam tahap ini, peneliti membuat rumusan proporsi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkat sebagai temuan dan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk, dan proporsi yang telah dirumuskan, kemudian langkah terakhir adalah melaporkan hasil temuan penelitian lengkap dengan temuan baru untuk dijadikan perbandingan dengan temuan yang sudah ada.



BAB IV

GAMBARAN UMUM

Pada bab ini akan membahas mengenai gambaran umum yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban. Gambaran umum ini akan memudahkan pembaca dalam memahami fenomena yang diangkat peneliti. Pada bab ini terdiri dari 4 subbab, *pertama*, profil BKPSDM Kabupaten Tuban. *Kedua*, sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban. *Ketiga*, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), *Keempat*, Dinamika SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban. Pemaparan Gambaran Umum adalah sebagai berikut:

4.1 Gambaran Umum BKPSDM Kabupaten Tuban

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah atau OPD yang bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Tuban dan memiliki tugas sebagai unsur penunjang pemerintahan lingkup pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas, tanggung jawab dan kewajiban untuk membantu Bupati Kabupaten Tuban dalam mengelola dan manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dalam lingkup Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sebagai Organisasi Perangkat Daerah atau OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban yang membidangi kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan juga memiliki peran dalam meningkatkan kualitas ASN di Kabupaten Tuban. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten

Tuban dan Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tuban serta Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban, berkaitan dengan hal tersebut BKPSDM Kabupaten Tuban memiliki fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
2. Melaksanakan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
5. Penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta program dan pelaporan;
6. Perumusan kebijakan pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab Badan;

7. Perumusan inovasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka peningkatan pelayanan publik;
8. Pelaksanaan penilaian kinerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

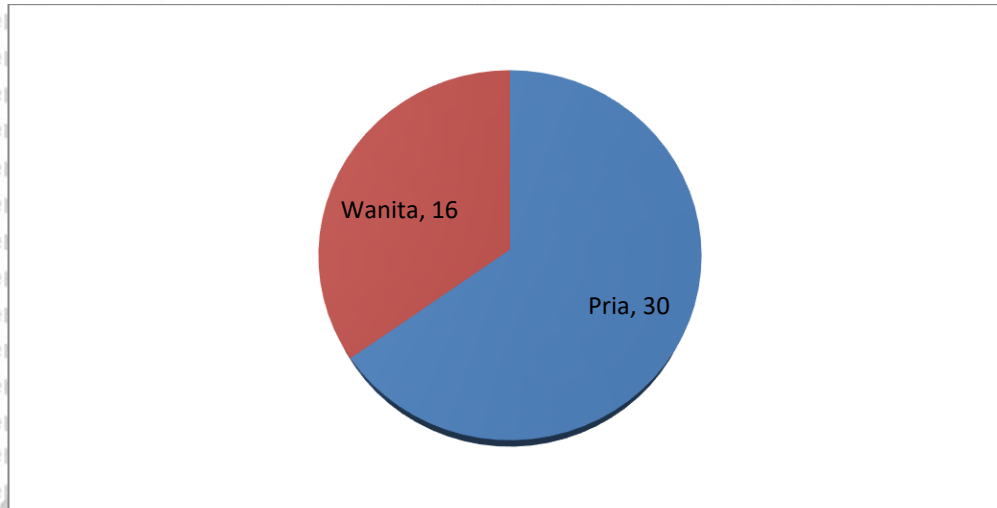
4.2 Sumber Daya Manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi pemerintahan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga membutuhkan manajemen SDM yang tepat. SDM juga mempunyai peranan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung dari kualitas pegawai yang dimiliki, oleh karena itu pegawai sangat menentukan bentuk dan struktur organisasinya, disamping itu faktor sarana dan prasarana juga menentukan keberhasilan organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki SDM yang cukup baik, SDM ini diperlukan oleh BKPSDM untuk memberikan dan menyelenggarakan proses pelayanan kepegawaian di Kabupaten Tuban. Disisi lain adanya SDM juga perlu untuk dikelola sehingga bisa bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk SDM di BKPSDM Kabupaten Tuban memiliki pegawai berjumlah 46 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Diagram 4.1

Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Menurut Jenis Kelamin.

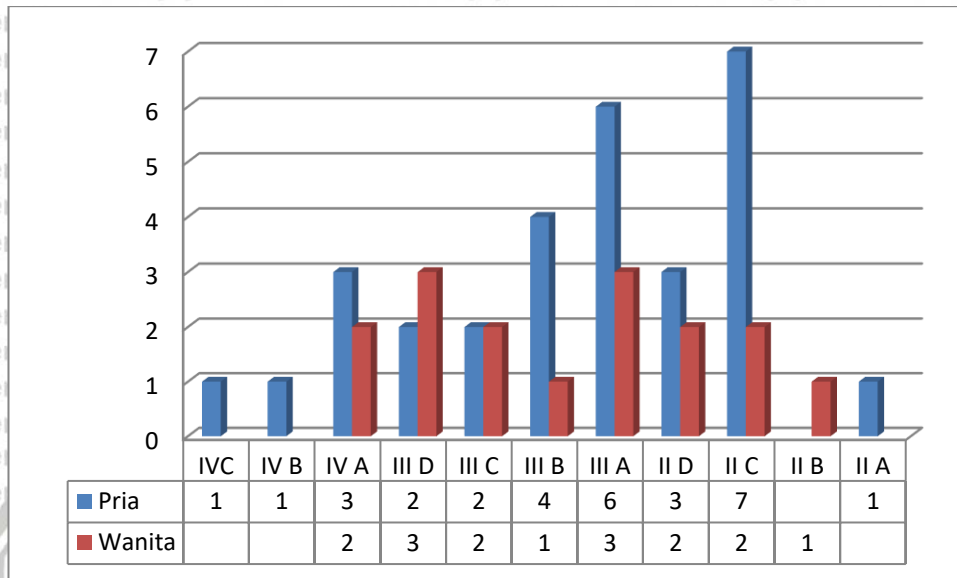


Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020.

Dari diagram diatas maka bisa di jelaskan bahwa jumlah ASN di Kantor BKPSDM Kabupaten Tuban berjumlah 46 pegawai, dimana 30 pegawai berjenis kelamin pria dan wanita berjumlah 16 pegawai. Sedangkan jika di presentasekan sendiri pegawai pria memiliki presentase sebanyak 65%, sedangkan presentase pegawai wanita sebanyak 35%. Walaupun jika dilihat dari gender (*Gender Mainstreaming*) jumlah pegawai pria di BKPSDM Kabupaten Tuban lebih banyak dan tidak berimbang, namun kouta 30% perwakilan wanita di instansi pemerintahan sudah terpenuhi.

Diagram 4.2

Perbandingan ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Berdasarkan Pangkat dan Jenis Kelamin

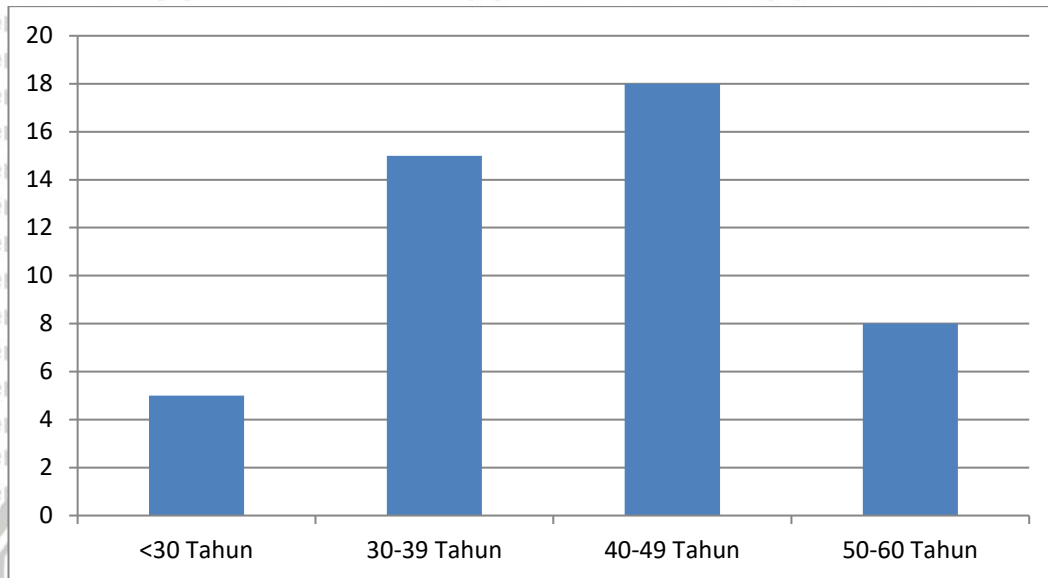


Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban November 2020

Di Kantor BKPSDM sendiri, Pegawai Pria memiliki presentase lebih banyak jika dibanding dengan pegawai Wanita, pegawai Pria selalu unggul diberbagai pangkat kecuali pangkat III D dimana jumlah pegawai Pria dan Wanita sama banyak kemudian untuk pangkat II B dan II A hanya diduduki satu orang saja, namun secara keseluruhan pegawai Pria lebih banyak menduduki jabatan pimpinan, dari pangkat IV A ada 3 Pria dan 2 Wanita yang menduduki jabatan Kepala Bidang sedangkan untuk pimpinan atau Kepala BKPSDM dan Sekretaris di BKPSDM Kabupaten Tuban berjenis kelamin Pria dengan pangkat IV C dan IV B.

Diagram 4.3

Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Menurut Kelompok Umur.

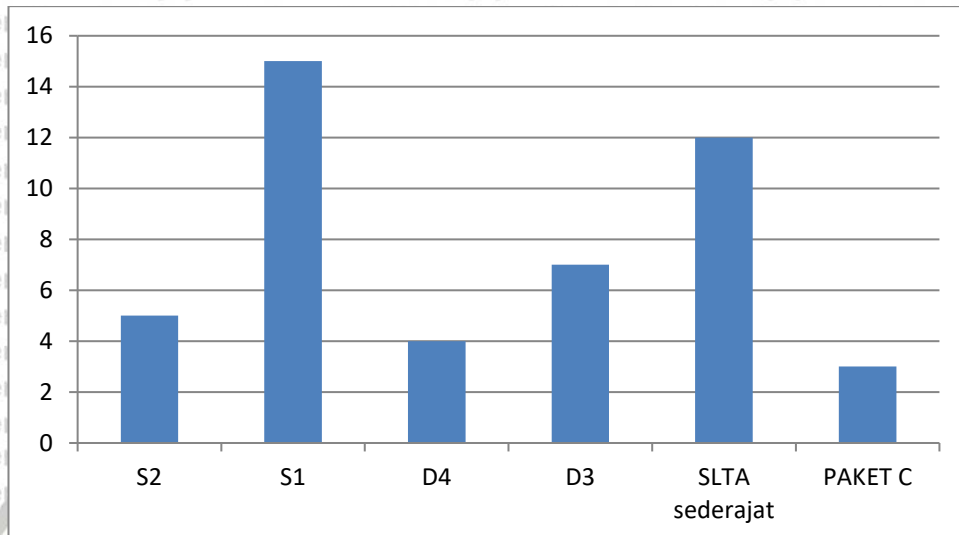


Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Dari diagram diatas bisa di jelaskan bahwa mayoritas usia pegawai di BKPSDM Kabupaten Tuban adalah antara usia 40-49, kemudian disusul pegawai yang memiliki usia rentan 30-39, jika diamati besaran kelompok usia, maka pegawai yang bertugas di BKPSDM dapat dikategorikan masuk dalam usia menengah. Usia menengah tentu memiliki segudang ilmu dan pengalaman dan dapat diturunkan ke pegawai yang lebih muda.

Diagram 4.4

Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Menurut Kualifikasi Pendidikan

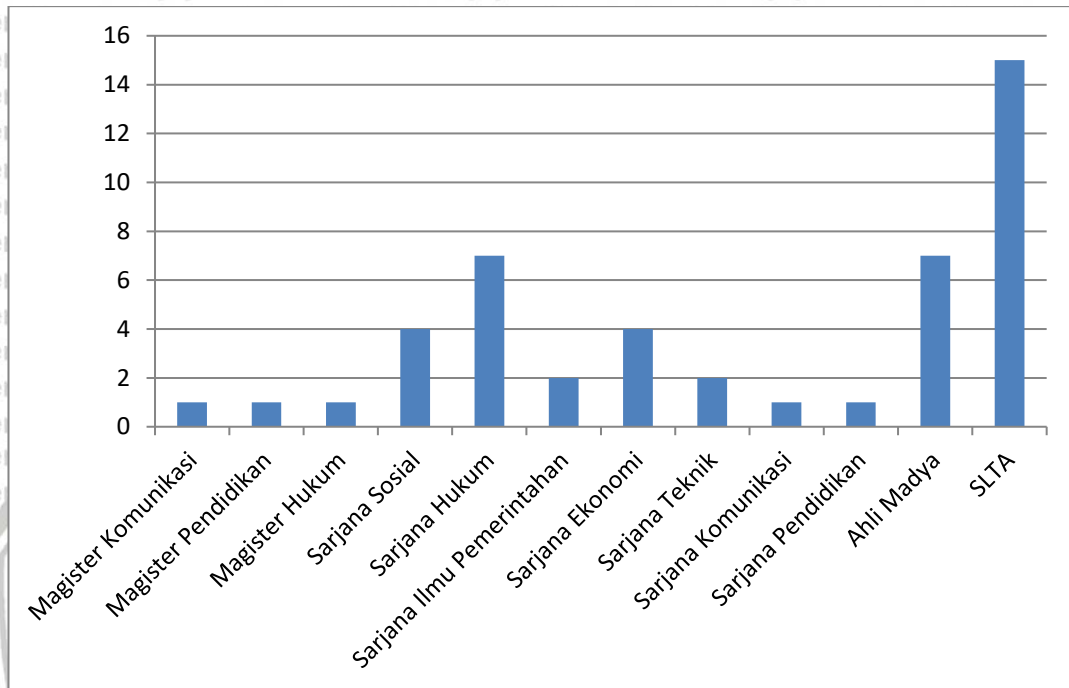


Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

BKPSDM Kabupaten Tuban memiliki aparatur sumber daya manusia yang cukup ideal. Karena mayoritas ASN disana adalah lulusan S1 dan disusul pegawai yang menempuh pendidikan SLTA, walaupun ada beberapa ASN yang menempuh kejar paket C. Dengan mayoritas ASN berpendidikan S1 tentu menjadi modal yang cukup baik dalam pengembangan kompetensi teknis ASN dalam melaksanakan tugas serta fungsinya. Namun ketika peneliti melakukan kunjungan lapangan di BKPSDM Kabupaten Tuban, ada 12 pegawai yang lulusan SLTA yang sedang menempuh pendidikan S1, hal ini dilakukan karena akan ada penyetaraan kompetensi pegawai.

Diagram 4.5

Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Ijazah Kompetensinya



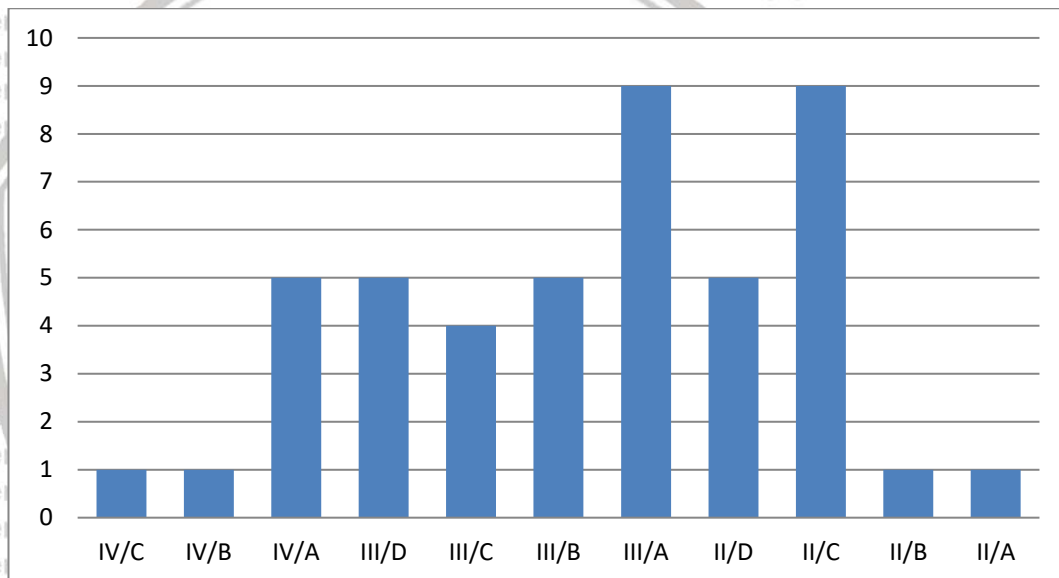
Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Berdasarkan diagram diatas, lulusan SLTA menduduki pegawai terbanyak dengan jumlah 15 pegawai, kemudian disusul pegawai yang memiliki kompetensi Sarjana Hukum dan Ahli Madya dengan jumlah 7 pegawai. Untuk Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi di BKPSDM yang merupakan Bidang yang mengimplementasikan SIMPEG secara penuh mempunyai SDM yang sejalur dengan kompetensinya, Untuk Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi memiliki kompetensi Ilmu Pemerintahan, Kasubbidang Data dan Informasi ASN memiliki kompetensi sarjana komunikasi, dan untuk operator SIMPEG memiliki gelar Ahli Madya dengan jurusan Teknik Komputer.

Dari segi lulusan atau kompetensinya, di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN ini telah bekerja sesuai dengan kompetensinya, artinya dalam pengorganisasian di BKPSDM sudah disesuaikan dengan kompetensi dan ijazah pegawai. Ini dinilai penting supaya dalam pengembangan karir dan penempatan dinasny sesuai dengan keahliannya.

Diagram 4.6

Komposisi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban Menurut Pangkat.



Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Dari tabel diatas bisa di deskripsikan bahwa mayoritas ASN di BKPSDM Kabupaten Tuban merupakan pegawai berpangkat Penata, yaitu 85%. Sedangkan pegawai dengan pangkat Pembina dan Pengatur memiliki presentase sebanyak 15%.

Hal ini menunjukkan bahwa komposisi ASN di BKPSDM Kabupaten Tuban pada lingkungan organisasi tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah, yaitu lebih banyak pegawai yang golongan

III. Hal ini dinilai kurang baik karena organisasi pemerintahan sangat membutuhkan pegawai berpangkat Pengatur karena untuk melaksanakan sebagian tugas organisasi khususnya *frontliner* untuk memaksimalkan pelayanan kepegawaian.

Kesimpulan dalam subbab ini adalah jika dilihat dari sumber daya manusia sendiri BKPSDM mempunyai 46 pegawai dengan rician 16 pegawai Wanita dan 30 pegawai Pria, kemudian jika dilihat dari pangkat sendiri mayoritas ASN di BKPSDM Kabupaten Tuban merupakan pegawai berpangkat Penata, yaitu 50%. Sedangkan pegawai dengan pangkat Pembina 15 % dan Pengatur memiliki presentase sebanyak 35%. Dan jika dilihat dari umur mayoritas usia pegawai di BKPSDM Kabupaten Tuban adalah antara usia 40-49, kemudian disusul pegawai yang memiliki usia rentan 30-39, jika diamati besaran kelompok usia, maka pegawai yang bertugas di BKPSDM dapat dikategorikan masuk dalam usia menengah. Untuk mayoritas kualifikasi pendidikan sendiri lulusan S1 dan kebanyakan adalah sarjana hukum.

4.3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) adalah suatu sistem yang digunakan untuk pendataan pegawai secara online. Data dalam SIMPEG kemudian diolah dan digunakan untuk perencanaan dan manajemen pegawai yang kemudian hasilnya mendapatkan informasi yang cepat, akurat, dan efisien dalam rangka mendukung administrasi pegawai.

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tujuan SIMPEG adalah:

1. Penyeragaman dan penstandarisasian pengolahan data pegawai di Departemen Dalam Negeri, Propinsi dan Kabupaten/Kota dengan mempedomani petunjuk pelaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.

2. Terciptanya mekanisme pendistribusian data yang diawali dari Kabupaten/Kota, Propinsi hingga Departemen Dalam Negeri melalui jaringan komunikasi data sehingga diperoleh data yang cepat, tepat, dan akurat serta berkesinambungan.

3. Terwujudnya SIMPEG sesuai dengan perkembangan teknologi informatika dan terbentuknya jaringan komunikasi data mulai dari Kabupaten/Kota, Propinsi dan Departemen Dalam Negeri. Serta tersajinya informasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat guna menunjang pengambilan keputusan bagi pimpinan.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Tuban bertujuan untuk memberikan pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat serta tepat sasaran. Dengan pemanfaatan SIMPEG ini diharapkan proses pelayanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban bisa menjadi lebih baik.

BKPSDM Kabupaten Tuban menetapkan beberapa strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan SIMPEG. Antara lain:

1. Melaksanakan pelayanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban dengan menggunakan website SIMPEG secara *online*.

2. Setiap bentuk pelayanan kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban menggunakan website SIMPEG, tujuannya untuk mempermudah proses pelayanan pegawai karena sifatnya *online* maka dari itu pelayanan kepegawaian ini bisa diakses kapanpun dan dimanapun.

3. Kebijakan dan peraturan SIMPEG dilaksanakan berdasarkan Keputusan Bupati Kabupaten Tuban Nomor 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja BKPSDM Kab. Tuban.

4. Tupoksi pada masing-masing bidang dibagi berdasarkan subbidang masing-masing yang kemudian di implementasikan oleh staf atau pelaksana pada bidang tersebut.

Secara teoritis, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat mempermudah manajemen SDM aparatur di Kabupaten Tuban, karena berhasil menyediakan informasi yang akurat yang bisa digunakan dalam pengambilan kebijakan kepegawaian. Selain itu perintah dari Mendagri mengenai penyeragaman laporan daerah bidang kepegawaian yang menggunakan *single data* juga dapat digunakan untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan secara objektif.

SIMPEG juga dapat diimplementasikan dengan mudah, cukup menggunakan *smartphone* atau laptop yang terkoneksi jaringan internet sudah bisa digunakan, selain itu SIMPEG juga digunakan untuk mendukung kebijakan pembinaan ASN. SIMPEG sendiri sudah mengarah ke sistem informasi yang

sistematis, dinamis, integrative, *uptodate* serta cepat, akurat dan efisien dalam membantu pegawai dalam hal manajemen SDM di BKPSDM Kabupaten Tuban.

4.4 Dinamika Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang di implementasikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tuban telah mengalami beberapa tahap perubahan. Dalam perjalanannya, sistem ini dulu dilakukan secara konvensional atau secara *offline*. Jadi BKPSDM mempunyai gudang luas yang digunakan untuk menyimpan arsip data ASN-se Kabupaten Tuban. Namun, ketika pegawai ingin mengurus pelayanan kepegawaian pihak BKPSDM mengalami kesulitan dalam menyimpan arsip data pegawainya karena banyaknya dokumen yang menumpuk di gudang arsip tentu membutuhkan waktu lama dalam mencari data yang dibutuhkan. Disisi lain pegawai yang ingin mengurus pelayanan kepegawaian seringkali mengalami verifikasi data berulang yang tentu tidak efisien bagi proses pelayanan.

Perkembangan SIMPEG yang dulu dikelola secara konvensional hingga sekarang bisa diakses secara *online* juga berkat perkembangan teknologi informasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong umat manusia berbenah untuk mempermudah kehidupan mereka, salah satunya adalah menggunakan sistem informasi yang digunakan untuk mempermudah pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban yang dikenal dengan istilah SIMPEG.

Sesuai dengan dinamika organisasi, SIMPEG juga sistem yang terus berkembang menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan zaman. Dan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban juga sudah berhasil dikembangkan dan pada saat ini SIMPEG telah berhasil di integrasikan dengan *e-Gaji*, *SiJempol*, *e-Kinerja*, *Taspen* dan masih banyak lagi untuk mempermudah proses manajemen kepegawaian¹⁵.

SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban ini sudah berjalan beberapa tahun dan sudah berhasil di integrasikan dengan beberapa aplikasi pendukung untuk mempermudah proses manajemen kepegawaian, dan sistem ini akan terus dikembangkan dan dievaluasi secara rutin mengenai pelaksanaan teknis, kendala sampai saran dan masukan akan terus ditingkatkan.

Faktor kedua adalah SDM, SDM juga sangat mempengaruhi perkembangan dari SIMPEG, adanya dinamika juga dipengaruhi oleh perkembangan pemikiran manusia itu sendiri, adanya inovasi dan cara yang lebih praktis, cepat, dan efisien dalam mengelola ASN secara langsung akan merubah sistem ini sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman. Selain itu pula, tuntutan dari pegawai yang menginginkan pelayanan kepegawaian yang prima dan efisien turut berdampak pada perubahan sistem, SIMPEG yang mulanya dikelola secara konvensional dengan adanya perkembangan teknologi, infrastruktur, anggaran dan adanya tuntutan maka membuat sistem ini berubah sesuai apa yang instansi butuhkan.

¹⁵ Untuk *e-Kinerja*, *TPP*, *e-Gaji*, *Taspen*, *SiJempol* peneliti tidak bisa mengakses karena memang itu adalah privasi dari tiap ASN.

Faktor terakhir adalah anggaran, sebuah anggaran sangat diperlukan untuk kegiatan operasional. Selain digunakan untuk membeli infrastruktur pendukung, anggaran juga untuk proses realisasi seluruh program dan kegiatan sesuai rencana kerja tahunan di BKPSDM Kabupaten Tuban, dan pada tahun 2019 Kantor BKPSDM Kabupaten Tuban mendapat anggaran sebesar Rp. 9.144.920.00 dengan realisasi penyerapan sebesar Rp. 8.223.999.297.00.¹⁶



¹⁶ Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2019 BKPSDM Kab. Tuban

BAB V

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bab ini akan membahas temuan lapangan mengenai bagaimana BKPSDM Kabupaten Tuban mengelola pegawainya dengan SIMPEG, dari bab ini lah akan terlihat apakah BKPSDM Kabupaten Tuban sukses dalam mengelola pegawainya ataupun sebaliknya dan dinilai gagal dalam pengelolaan pegawai.

Pada bab ini membahas tiga subbab, *Pertama*, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Tuban, *Kedua* tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan *ketiga* Pembahasan. Penjelasan bab ini adalah sebagai berikut:

5.1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten

Tuban

Penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban yang di implementasikan secara *online* ini sangat memudahkan pengarsipan data pegawai.

Sesuai yang dijelaskan di latar belakang, pengarsipan atau penyimpanan data pegawai menggunakan cara konvensional dinilai tidak efisien. Bila sebelumnya mencari data pegawai harus mencari di lemari yang tentu membutuhkan waktu lama, kini pegawai hanya cukup mengetik *keyword* di komputer maka data yang diinginkan akan muncul. Hal ini sangat mempermudah dalam pengelolaan data pegawai. Dalam penerapan SIMPEG secara *online* ini pegawai bisa mencari data dalam *entry* sesuai dengan kebutuhan dan bisa di cetak sebagai bahan laporan.

Di setiap organisasi atau instansi pemerintahan, data pegawai merupakan hal yang penting, karena digunakan untuk bahan pemetaan dan analisis pegawainya. Oleh karena itu manajemen data pegawai harus dilakukan secara

hati-hati dan prosesnya mudah untuk diakses. Penerapan SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban secara *online* tentu akan memudahkan proses pelayanan kepegawaian karena dalam menyimpan maupun menemukan data itu kembali tidak membutuhkan waktu lama.

Operator SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban juga diberikan pendidikan dan pelatihan guna menjadikan pegawai yang professional, disisi lain juga setiap pegawai yang terlibat dalam implementasi SIMPEG ini harus teorganisir sehingga mereka dapat memahami dan menguasai tanggungjawabnya masing-masing. Pengorganisasian ini dilakukan dengan cara pendelegasian wewenang kepada para pegawai yang menangani langsung sebagai operator SIMPEG dalam mengelola data pegawainya.

Pelatihan-pelatihan selalukami berikan kepada temen-temen operator, setiap tahun kami berikan karena sifatnya kan rutinitas karena ada evaluasi apa-apa saja yang menjadi permasalahan dan kami bisa akumudir. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)¹⁷.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa setiap tahun operator atau OPD SIMPEG selalu diberikan pengembangan atau pelatihan guna menunjang kineja dalam pengarsipan data pegawai, disisi lain juga setiap tahun ada evaluasi yang hasilnya akan keluar dan menilai apakah OPD atau operator ini perlu atau tidak dilakukan pengembangan kedepannya.

Untuk OPD SIMPEG di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak ini adalah ASN di Bidang Umum dan Kepegawaian, dan di dinas lain mungkin juga sama di bagian umum dan kepegawaian. jadi OPD di dinas ikut membantu penginputan data pegawai di SIMPEG. (Wawancara: 29 April 2021)¹⁸.

¹⁷ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi.

¹⁸ Sartono Anwar, Subbagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian/OPD Dinas Sosial

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa OPD di Tingkat dinas di pegang oleh ASN di bagian umum dan kepegawaian, bukan hanya Dinas Sosial saja, dinas lain juga OPD nya di pegang oleh bagian umum dan kepegawaian.

OPD di dinas juga ikut membantu BKPSDM Kabupaten Tuban dalam penginputan data pegawai SIMPEG.

Iya mas benar, jadi OPD itu diberikan diklat kecil-kecilan lah dari BKPSDM Tuban selama seminggu, jadi diklat ini lebih membahas dasar-dasar komputer dan sosialisasi dalam penginputan dan pengoperasian SIMPEG. (Wawancara: 29 April 2021)¹⁹.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing OPD di dinas diberikan pelatihan dasar oleh BKPSDM Kabupaten Tuban. Pelatihan membahas mengenai dasar-dasar pengoperasian compute dan sosialisasi pengoperasian dan penginputan data pegawai.

Jadi setiap 4 bulan itu Pak Antok yang OPD BKD selalu bilang di grub WA OPD Tuban ngajak ketemuan untuk membahas perkembangan dan kendala SIMPEG di instansi pemerintah di Tuban. (Wawancara: 29 April 2021)²⁰.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh OPD di Pemkab Tuban selalu mengadakan sosialisasi setiap 4 bulan sekali dalam setahun, dalam acara tersebut juga membahas mengenai perkembangan dan kendala yang di hadapi masing-masing instansi dalam pengimplementasian SIMPEG kedepannya.

Untuk di Kecamatan Merakurak OPD bagian penginputan SIMPEG ada di bagian umum dan kepegawaian mas. Kalau di kecamatan lain juga sama, karena dalam SIMPEG ini pihak BKPSDM yang nunjuk perwakilan OPD nya (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)²¹.

¹⁹ Sartono Anwar, Subbagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian/OPD Dinas Sosial

²⁰ Sartono Anwar, Subbagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian/OPD Dinas Sosial

²¹ Baidhowi Ahmad, Kasubbagian Umum dan Kepegawaian/OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa tidak berbeda dengan di dinas, di kecamatan juga OPD nya bagian umum dan kepegawaian. karena pihak BKPSDM yang menunjuk dan menentukan para OPD dari bagian umum dan kepegawaian.

Untuk sosialisasi memang ada, bahkan di pertengahan April ini ada sosialisasi dan kumpul-kumpul dengan OPD se-Pemkab Tuban. Tujuannya ya itu tentang perencanaan dan evaluasi target kedepannya. (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)²²

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa setiap empat bulan para OPD di Pemkab Tuban mengadakan pertemuan, baik OPD di dinas maupun kecamatan hadir. Acara ini di lakukan dengan tujuan untuk pemetakan perencanaan, sosialisasi dan evaluasi kedepannya tentang pengimplementasian SIMPEG di Tuban.

Dalam penerapannya di lapangan, penyusunan SIMPEG ini dilakukan sepenuhnya oleh Subbidang Data dan Informasi ASN. Mereka juga yang menentukan desain website dan menu-menu apa saja yang dibutuhkan dalam penyusunan SIMPEG. Karena pada website SIMPEG ini hampir seluruhnya membahas mengenai data ASN.

Untuk penerapannya di lapangan, penyusunan SIMPEG ini dilakukan sepenuhnya oleh Subbidang Data dan Informasi ASN. Mereka juga yang menentukan desain website dan menu-menu apa saja yang dibutuhkan dalam penyusunan SIMPEG. Karena pada website SIMPEG ini hampir seluruhnya membahas mengenai data ASN. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)²³

²² Baidhowi Ahmad, Kasubbidang Umum dan Kepegawaian/ OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak

²³ Bambang Fitrianto, Kasubbidang Data dan Informasi ASN

Dalam penyusunan program SIMPEG ini langsung berhubungan dengan tupoksi masing-masing Subbidang yang berada di BKPSDM Kabupaten Tuban.

Pengawasan dan pengendalian juga dilakukan supaya pegawai atau ASN tertib dalam memperbarui data pegawai mereka. Pengawasan dan pengendalian juga memiliki maksud supaya input data pegawai yang dimasukkan kedalam SIMPEG dilakukan secara tepat waktu dan menjamin tersedianya data pegawai pada SIMPEG yang selalu *uptodate*.

Tabel 5.1
Jumlah ASN di Kabupaten Tuban

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Daerah	143
2	Sekretariat DPRD	30
3	Inspektorat	33
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	25
5	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	46
6	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	78
7	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	32
8	Dinas Pendidikan	4.679
9	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga	57
10	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	22
11	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	32
12	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana	31
13	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja	24

14	Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan	137
15	Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	80
16	Dinas Perikanan Dan Peternakan	60
17	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	130
18	Dinas Lingkungan Hidup	34
19	Dinas Komunikasi Dan Informatika	26
20	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	26
21	Dinas Perhubungan	47
22	Dinas Kesehatan	817
23	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman	203
24	Satuan Polisi Pamong Praja	50
25	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	14
26	RSUD. dr. R. Koesma	328
27	Kecamatan Bancar	19
28	Kecamatan Bangilan	19
29	Kecamatan Grabagan	25
30	Kecamatan Jatirogo	21
31	Kecamatan Jenu	20
32	Kecamatan Kenduruan	21
33	Kecamatan Kerek	18
34	Kecamatan Merakurak	21
35	Kecamatan Montong	20
36	Kecamatan Palang	29
37	Kecamatan Parengan	22
38	Kecamatan Plumpang	23
39	Kecamatan Rengel	19
40	Kecamatan Semanding	37
41	Kecamatan Senori	25
42	Kecamatan Singgahan	20
43	Kecamatan Soko	26

44	Kecamatan Tambakboyo	19
45	Kecamatan Tuban	119
46	Kecamatan Widang	19
JUMLAH		7.726

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, dengan jumlah ASN yang mencapai 7.726 pegawai dan tersebar di berbagai instansi pemerintahan mulai Pemerintah Kabupaten Tuban hingga tingkat Desa atau Kecamatan tentu SIMPEG adalah jawaban terbaik dibandingkan sistem konvensional, selain karena faktor jumlah pegawai, faktor keamanan juga patut dipertimbangkan mengingat pengarsipan data pegawai secara konvensional lebih rawan hilang dibanding pengarsipan secara *online*.

Selain itu juga, SIMPEG juga mempermudah pimpinan dalam merencanakan, pemetakan, dan pengambilan kebijakan dalam upaya manajemen kepegawaian. Karena dengan mengakses SIMPEG pimpinan mengetahui secara terperinci mulai dari pangkat golongan, pendidikan, pelatihan, dan data-data lain dari pegawainya sehingga pimpinan bisa merumuskan kebijakan dan tentu bisa memetakan jabatan sesuai dengan kompetensinya.

Tujuan SIMPEG sendiri untuk memvalidasi data kepegawaian yang ada di Pemkab Tuban terutama PNS, untuk menginformasikan kepada OPD-OPD data-data yang update terkait dengan demgan nama, NIP, pangkat, golongan dan sebagainya, kemudian untuk memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan untuk kebijakan urusan kepegawaian. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)²⁴.

²⁴ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi.

Jika dikaji lebih mendalam, Manajemen Sumber Daya Manusia melalui SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban ini sudah dilakukan upaya pengendalian berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Langkah pengawasan atau pengendalian tersebut dilakukan dengan cara penilaian, pemantauan, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan program atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia ini selalu dipantau, diamati, dinilai dan dilaporkan melalui website SIMPEG. Jika terjadi kesalahan dan penyimpangan, BKPSDM Kabupaten Tuban akan secepatnya menindak permasalahan tersebut dengan memperbaiki dan menyempurnakan sehingga BKPSDM Kabupaten Tuban dapat mendukung pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Kegiatan pengawasan dilakukan dengan memantau dan menilai kehadiran pegawai yang menjadi operator SIMPEG, melihat perilaku, kedisiplinan, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku.

Dalam penginputan data ASN kami dibantu oleh OPD di Dinas dan Kecamatan, terdiri dari admin 1 di Dinas/Kecamatan dan admin 2 yang berada dibawah dinas, kebanyakan admin 2 atau unor ada di Dinas Pendidikan dan Kesehatan yaitu di sekolah dan puskesmas. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)²⁵.

Dalam penerapannya di lapangan, pihak BKPSDM telah menunjuk perwakilan admin OPD atau admin SIMPEG di instansi lain dengan harapan supaya ikut membantu penginputan dan *update* data SIMPEG secara berkala.

Admin OPD di BKPSDM di namakan admin super, admin OPD tingkat Dinas/Kecamatan di namakan admin 1, dan admin 2 atau unor (unit organisasi) yang berada di bawah admin 1, dan tugasnya adalah ikut membantu admin 1

²⁵ Bambang Fitrianto, Subbidang Data dan Informasi ASN.

dalam penginputan data, contohnya di Dinas Pendidikan, admin OPD 1 tidak akan mungkin menginput data pegawainya di Dinas Pendidikan yang memiliki lebih dari 4.000 pegawai, maka dari itu diturunkan di level ke-2 yang berada di sekolah, dengan demikian admin OPD 2 hanya menginput data pegawainya di sekolah kemudian data tersebut disetorkan ke admin OPD 1 di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

Untuk melaksanakan sendiri idenya sebenarnya hingga tingkat personal, tetapi kami memandang bahwa masih banyak orang nggak ngeh atau tidak mengikuti perkembangan teknologi, tetapi misalnya kami sudah siapkan namun karena faktor itu tadi tidak dilaksanakan. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)²⁶.

Dalam sistematis penginputan data pegawai ini sebenarnya sudah direncanakan hingga tingkat personal, artinya para pegawai sudah bisa menginput data pegawainya di SIMPEG tanpa perantara admin OPD 1, namun karena ASN di Kabupaten Tuban masih banyak ditemui yang tidak begitu paham mengenai teknologi jadi BKPSDM Kabupaten Tuban memutuskan supaya ada delegasi yang menjembatani para pegawai dengan BKPSDM Kabupaten Tuban.

Secara keseluruhan sistem ini sudah berjalan baik mas, namun untuk problem umum mungkin masalah update data, kesadaran ASN yang rendah dan masih kita temui ASN yang kudet teknologi. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)²⁷.

Namun dalam penerapan SIMPEG ini masih terdapat kendala, berdasarkan analisis peneliti bahwa kendala yang pertama adalah ASN atau pegawai yang tidak memperbarui data. Hal ini menjadi permasalahan karena mayoritas yang tidak memperbarui data adalah ASN yang berusia tua yang tidak mengerti teknologi.

Untuk solusi permasalahan diatas pihak BKPSDM Kabupaten Tuban juga

²⁶ Bambang Fitrianto, Subbidang Data dan Informasi ASN.

²⁷ Bambang Fitrianto, Subbidang Data dan Informasi ASN.

melakukan sosialisasi secara bertahap dengan melakukan pertemuan rutin sebanyak empat kali dalam setahun dengan operator SIMPEG di instansi lain dari tingkat Badan atau Dinas hingga Kecamatan dengan harapan untuk membeikan pemahaman dan perhatian lebih kepada ASN yang kurang mengerti akan teknologi dan harapannya bisa menekan dan mengatasi problem diatas.

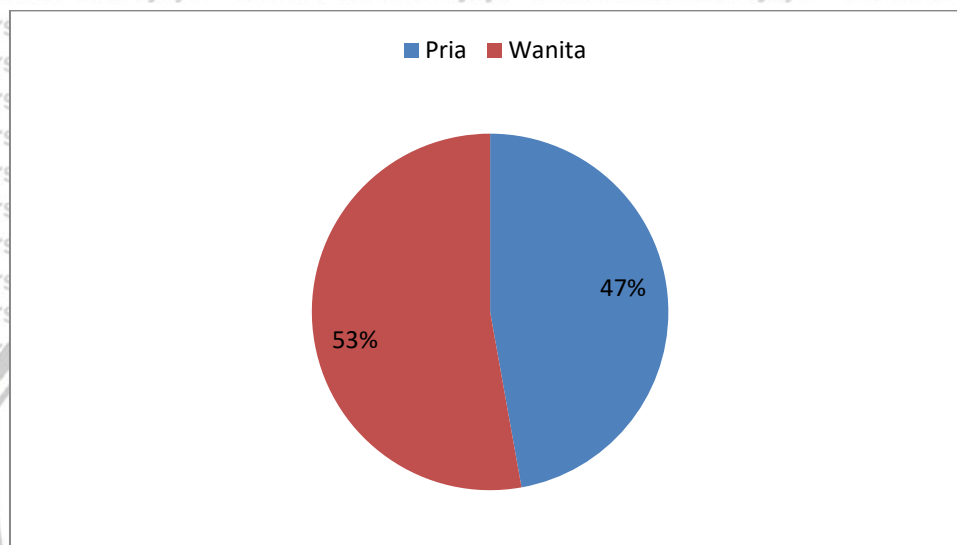
Kemudian masalah yang kedua adalah kesadaran ASN atau pegawai untuk selalu memperbarui data yang masih rendah. ASN hanya memperbarui data ketika mereka ingin mengurus pelayanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat. Mutasi dll. Hal ini berdampak pada tidak ter-updatenya beberapa data ASN di SIMPEG.

Oleh sebab itu Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban selalu menghimbau supaya ASN selalu memperbarui data mereka karena ini juga demi kebaikan pegawainya juga, dan Pihak BKPSDM Kabupaten Tuban juga akan memberikan sanksi kepada pegawainya yang “memandel” ketika tidak memperbarui pegawai di SIMPEG.

Jika melihat beberapa kasus diatas, dan jika tujuan akhir dari SIMPEG adalah untuk menciptakan pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat, serta berkesinambungan, maka berdasarkan hal tersebut maka tujuan SIMPEG belum sepenuhnya tercapai. Karena melihat permasalahan diatas membuktikan proses komunikasi dan sosialisasi perkara SIMPEG ini dengan seluruh ASN di Kabupaten Tuban belum sepenuhnya berjalan, karena masih banyak ditemui ASN yang gagap teknologi (gaptek) dan kesadaran ASN untuk memperbarui data pegawai yang masih rendah. Pihak BKPSDM tentu harus memberikan edukasi,

pelatihan, dan sosialisasi kepada pegawainya sehingga kasus seperti ini bisa segera diatasi.

Diagram 5.1
Jumlah ASN di Kabupaten Tuban Berdasarkan Jenis Kelamin

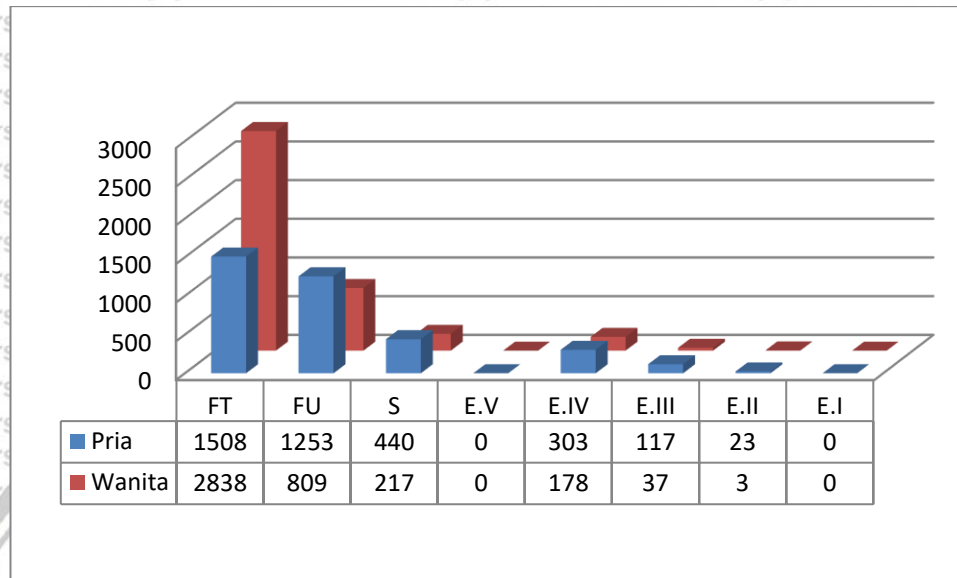


Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Berdasarkan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa presentase perbandingan jumlah ASN antara Pria dan Wanita di Kabupaten Tuban pada November 2020 adalah Pria 47% dan Wanita 53%, dengan rincian Pria berjumlah 3.646 dan Wanita berjumlah 4.081. ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi Wanita dalam instansi pemerintahan di Kabupaten Tuban sangat tinggi jika dibanding dengan presentase Pria.

Diagram 5.2

Perbandingan Jenis Kelamin ASN di Kabupaten Tuban Menurut Jabatan Struktural



Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Ket:

FT : Fungsional Tertentu

FU : Fungsional Umum

S : Struktural

E.V : Eselon V

E.IV : Eselon IV

E.III : Eselon III

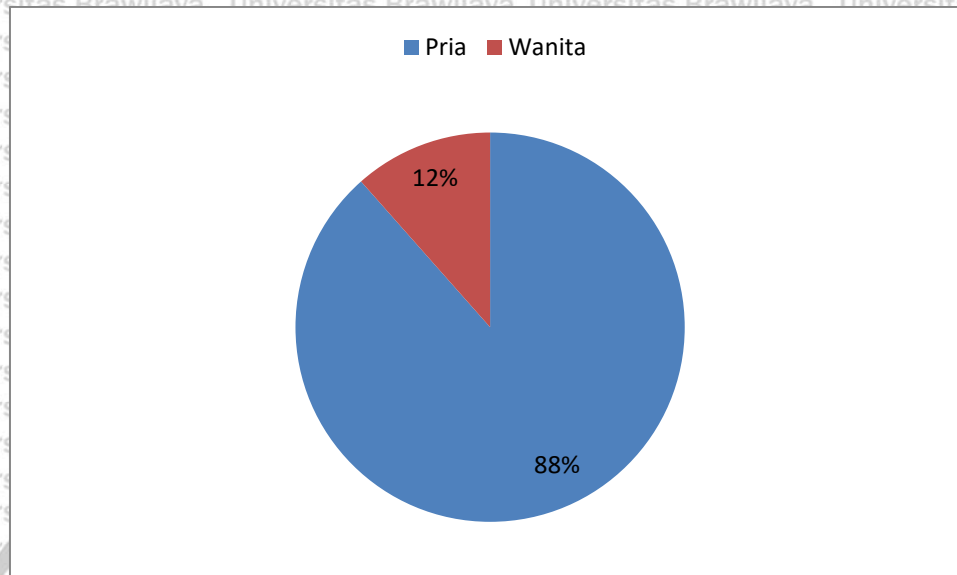
E.II : Eselon II

E.I : Eselon I

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa Wanita hanya unggul dalam penempatan Jabatan Fungsional Tertentu jika dibandingkan Pria, namun selain Jabatan Fungsional Tertentu Pria memiliki presentase yang lebih besar, ini menunjukkan bahwa pegawai Pria lebih banyak menduduki jabatan-jabatan strategis seperti pimpinan atau kepala instansi di Kabupaten Tuban.

Diagram 5.3

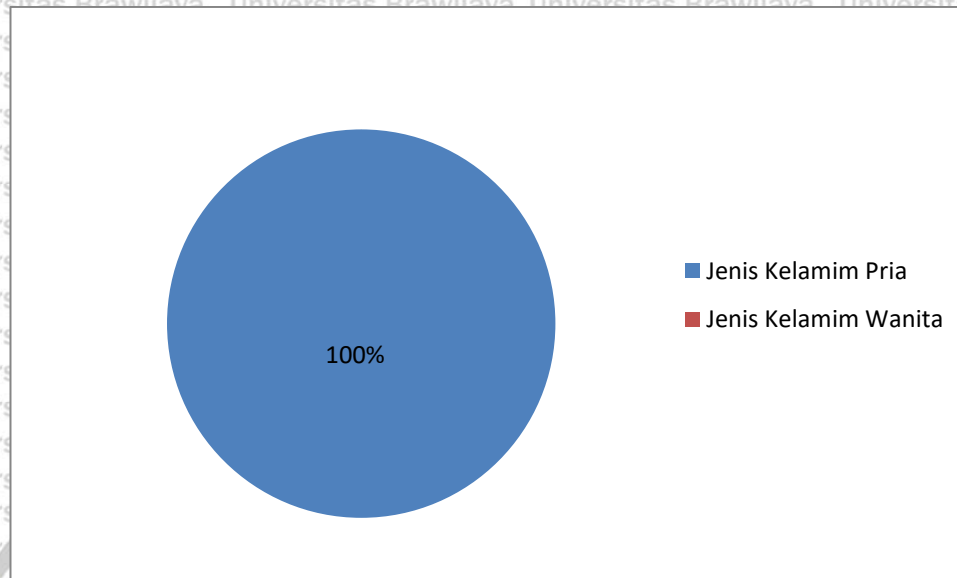
Komposisi Presentase Kepala Badan/Dinas Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Dari diagram tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pimpinan instansi pemerintahan di Kabupaten Tuban lebih didominasi pegawai Pria, dengan rincian pegawai Pria dengan presentase 88% . atau 23 pegawai dan Wanita hanya ada 3 pegawai. Menurut data SIMPEG di BKPSDM hanya Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja, dan Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah yang dipimpin oleh ASN berjenis kelamin Wanita.

Diagram 5.4

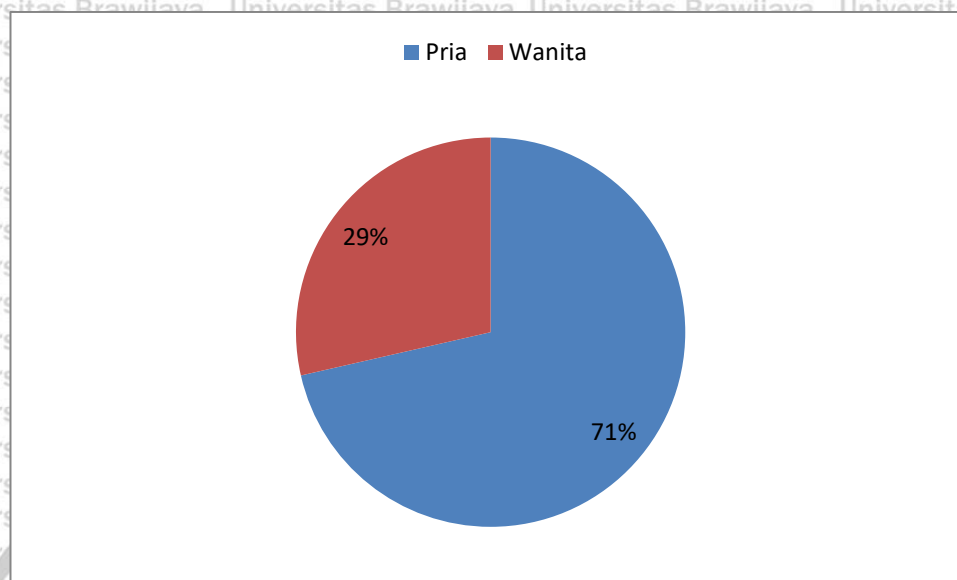
Jumlah Camat di Kabupaten Tuban Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa presentase camat yang ada di Kabupaten Tuban mutlak diisi oleh pegawai berjenis kelamin Pria dengan presentase 100%. Ada 20 kecamatan di Kabupaten Tuban dengan rincian 20 camat tersebut berjenis kelamin Pria.

Diagram 5.5

Jumlah Lurah di Kecamatan Tuban Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban, November 2020

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah lurah di Kecamatan Tuban atau Tuban Kota sendiri berjumlah 14 Kelurahan dan 3 desa. namun peneliti hanya akan berfokus pada kelurahan karena lurah adalah ASN berbeda dengan kepala desa yang lebih bersifat politik dan bukan ASN. Dari 14 lurah yang ada di Kecamatan Tuban pegawai Pria lebih banyak dengan 10 pegawai dan Wanita 4 pegawai. Keempat lurah yang berjenis kelamin Wanita adalah Kelurahan Doromukti, Karang Sari, Sendangharjo, dan Sidomulyo.

Kesimpulan dari subbab ini adalah Jumlah ASN di Tuban 7.726 pegawai dengan presentase perbandingan jumlah ASN antara Pria dan Wanita di Kabupaten Tuban pada November 2020 adalah Pria 47% dan Wanita 53%, dengan rincian Pria berjumlah 3.646 dan Wanita berjumlah 4.08. Untuk Jabatan setingkat Eselon II atau setara kepala Dinas ada 26 pegawai, dengan rincian 23

pegawai Laki-Laki atau Pria dan 3 pegawai Wanita. Presentase Camat yang ada di Kabupaten Tuban mutlak diisi oleh pegawai berjenis kelamin Pria dengan presentase 100%. Ada 20 kecamatan di Kabupaten Tuban dan 20 Kecamatan itu dipimpin Camat berjenis kelamin Pria. Dari 14 lurah yang ada di Kecamatan Tuban pegawai Pria yang menjabat menjadi lurah lebih banyak dengan 10 pegawai dan Wanita 4 pegawai. Keempat lurah yang berjenis kelamin Wanita adalah Kelurahan Doromukti, Karang Sari, Sendangharjo, dan Sidomulyo.

5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia di BKPSDM Kabupaten Tuban

5.2.1 Fungsi Manajerial

Dalam fungsi ini dapat dijelaskan bahwa bagaimana Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban maupun pimpinan instansi lain mempunyai hak untuk mengarahkan, mewujudkan, dan mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia di BKPSDM ini untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Dan untuk fungsi manajerial ini terdiri dari:

5.2.1.1 Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan petunjuk kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan SOP dan Undang-Undang yang berlaku. Kepala BKPSDM Kab.Tuban juga harus memberikan contoh baik kepada pegawainya dengan menaati aturan dan memberikan motivasi sehingga pegawainya bisa bekerja sesuai koridor hukum yang ada. Disisi lain Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban juga selalu memberikan arahan dan petunjuk kepada pegawainya.

...Karena setiap pegawai itu punya target, setiap orang, setiap personil mempunyai target-target kinerja, jadi setiap tahun ada yang namanya perjanjian kinerja dengan pimpinannya itu ada, dan itu harus sesuai dengan SOP yang ada, kalau ada pegawai yang bekerja tidak sesuai

dengan ketentuan yang ada maka selaku pimpinan secara berjenjang harus mengingatkan dan mengarahkan kepada bawahan atau staf tersebut". (Sumber: Wawancara Maret 2021)²⁸.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa setiap pegawai punya target dalam menjalankan tugasnya, target itu dijadikan sebagai patokan kinerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun, apakah pegawai tersebut bekerja sesuai dengan ekspetasi atau bahkan sebaliknya. Dan pemberian target ini juga bisa digunakan untuk bahan evaluasi tahunan, dan jika ada bawahan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan dan SOP yang ada maka pimpinan wajib memberikan teguran kepada staf atau pegawai tersebut.

Kemudian dalam SIMPEG juga sudah terintegrasi dengan *e-Kinerja* jadi pimpinan atau Kepala Bidang mengetahui pegawai yang bekerja tidak sesuai target maupun SOP sehingga dengan demikian Kepala Badan harus selalu memberikan pengarahan, dan pengawasan kepada pegawainya. Kepala Badan dalam membeikan pengarahan diharapkan bisa langsung terjun kebawah sehingga bisa mendegarkan keluhan dan masalah dari pegawainya sehingga dalam bekerja bisa sama-sama professional.

Selain itu juga, SIMPEG yang terintegrasi dengan *e-Kinerja* ini juga bukan hanya bisa mengawasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Tuban, melainkan juga bisa digunakan untuk mengawasi seluruh ASN di Kabupaten Tuban, olehnya Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban selalu menghibau kepada para Kepala Dinas maupun Camat untuk memberikan arahan kepada pegawainya perihal bekerja sesuai SOP maupun Undang-undang yang berlaku.

²⁸ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

...Setelah beberapa kali mengalami perkembangan SIMPEG ini juga sudah terintegrasi dengan beberapa perangkat pendukung sesuai yang saya jelaskan tadi, jadi saya juga menghimbau kepada Kepala Dinas maupun Camat supaya memberikan contoh, teladan, dan arahan kepada bawahan atau stafnya supaya bekerja sesuai dengan SOP maupun peraturan yang berlaku. (Sumber: Wawancara, Maret 2021)²⁹.

Dari wawancara diatas juga bisa dijelaskan bahwa SIMPEG yang sudah terintegrasi ini sangat bermanfaat dalam manajemen SDM aparatur di Kabupaten Tuban, pihak BKPSDM mengetahui aktivitas dan perjanjian kinerja pegawainya di Dinas maupun di level Kecamatan, ini juga membuktikan bahwa pihak BKPSDM berkomitmen untuk selalu mengembangkan SIMPEG ini supaya proses manajemen SDM lebih mudah dan efisien.

Pimpinan organisasi dalam mengimplementasi fungsi pengarahan ini mempunyai peran lebih karena memang ini adalah ranah dan tanggung jawab masing-masing pimpinan dalam mengarahkan pegawainya sesuai tujuan yang telah disepakati. Ini bukan hanya peran Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban saja, namun pimpinan instansi pemerintahan lain seperti Kepala Dinas, Camat hingga Kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab sama untuk mengarahkan pegawainya menjadi lebih baik lagi.

Untuk teman-teman OPD memang diberi tuntutan lebih mas untuk selalu update data pegawai di SIMPG, kami juga diberikan pengarahan khusus dalam hal pengasipan data dan manajemen sumber daya manusia ASN di Kabupaten Tuban. Karena memang tugas kami sebagai OPD adalah sebisa mungkin menyiapkan dan mengupdate data seakurat mungkin. (Wawancara: 29 April 2021)³⁰.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pengarahan dalam hal manajemen sumber daya manusia bukan hanya tugas dari BKPSDM Kabupaten

²⁹ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

³⁰ Sartono Anwar, Subbagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian/OPD Dinas Sosial

Tuban selaku instansi pengelola ASN, namun instansi lain memiliki tanggung jawab terutama dalam pengupdatean SIMPEG. Para OPD di Level Dinas juga diberikan pemahaman dan pengarahan khusus untuk selalu menyiapkan data seakurat mungkin. Karena jika data yang tidak akurat atau data di SIMPEG belum di update juga berdampak pada tidak akuratnya proses pengambilan keputusan karena data di SIMPEG merupakan bahan acuan dalam pengambilan keputusan pimpinan BKPSDM.

Untuk pengarahan memang benar adanya, seperti contoh di Dinas Pendidikan atau sekolah-sekolah lain setiap pagi sebelum proses belajar mengajar Kepala Sekolah selalu memberikan bimbingan, arahan, dan evaluasi untuk para guru-guru lain. (Sumber: Wawancara, 28 April 2021)³¹.

Untuk dilevel sekolah sendiri berdasarkan dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa proses pengarahan dilakukan oleh kepala sekolah di SMP N 1 Merakurak Kabupaten Tuban kepada para guru untuk selalu mengingatkan dan mengarahkan sesuai dengan target dan kinerja para ASN/guru tersebut. Dan pengarahan di lingkup guru di dinas pendidikan karena memang guru harus inovatif dalam menyampaikan materi, dan harus selalu mengikuti perkembangan zaman sehingga proses belajar mengajar tidak membuat anak-anak jenuh di sekolah.

Sebelum masuk kedalam tahun ajaran baru Kepala Sekolah selalu mengadakan rapat untuk membahas evaluasi dan target kinerja kedepannya, disini para guru memaparkan semacam rencana dan target kedepannya itu seperti apa. (Sumber: Wawancara, 28 April 2021)³².

³¹ Nur Afifah Dwi Anjani, Guru SMP Negeri 1 Merakurak.

³² Nur Afifah Dwi Anjani, Guru SMP Negeri 1 Merakurak

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa setiap pegawai atau guru di level Dinas dan Sekolah mempunyai target kinerja atau perjanjian atasan dengan bawahannya, jadi target itu selain untuk bahan evaluasi juga digunakan untuk mengarahkan supaya ASN tersebut bekerja sesuai target mereka masing-masing.

Memang benar adanya mas, saya selaku Kepala Sekolah setiap pagi sebelum proses belajar mengajar biasanya kita para guru kumpul dan sharing terlebih dahulu kira-kira 10-15 menit, karena memang ini adalah perintah dari Dinas Pendidikan. Saya juga selalu mengarahkan dan memberi motivasi para guru untuk bekerja ikhlas dan sabar. Dan kami juga selalu menekankan proses mengajar yang asik dan inovatif, karena memang karakter anak yang kita ajar berbeda-beda ada yang gampang bosan atau lain-lain, jadi kita sesuaikan dengan kebiasaan mereka dalam proses belajar mengajar. (Sumber: Wawancara, 28 April 2021)³³.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa Kepala Sekolah di Kabupaten Tuban diperintahkan oleh Dinas Pendidikan supaya sebelum memulai proses belajar mengajar memberikan arahan dan motivasi kepada para guru, dengan tujuan supaya guru bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Ditambah lagi Kepala Sekolah juga harus selalu berkomunikasi dengan bawahannya, proses interaksi atau komunikasi ini bertujuan untuk mempermudah pimpinan dalam mengarahkan pegawai atau guru sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk kendala dalam proses pengarahannya ini khususnya di sekolah maupun di Dinas pendidikan adalah soal personal saja, artinya gini, ada beberapa guru yang mempunyai kesadaran rendah dalam menyelesaikan targetnya. Mentang-mentang udah senior, pangkat sudah tinggi kan repot saya kalau pemikirannya gini. Jadi balik ke personal masing-masing. (Sumber: Wawancara, 28 April 2021)³⁴.

³³ Imron Djazuli, Kepala SMP N 1 Merakurak

³⁴ Imron Djazuli, Kepala SMP N 1 Merakurak

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa hambatan dalam menjalankan fungsi ini adalah mengenai kesadaran ASN yang masih rendah.

Sebaik apapun pimpinan dalam memberikan arahan maupun evaluasi jika dalam diri personal atau pegawai tidak mempunyai kesadaran untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan target kinerjanya maka akan sia-sia.

Permasalahan dalam penagrahan di level Dinas, khususnya dalam Dinas

Pendidikan adalah mengenai kesadaran ASN yang masih rendah. Kesadaan diri disini diartikan bagaimana ketidakmampuan pegawai atau guu di Dinas

Pendidikan dalam bertanggung jawab dengan target kinerjanya. Sebagai contoh

dengan adanya pandemi Covid-19 ini kebanyakan guru mengajar via daring atau

online, dan ketika proses belajar mengajar hanya diberikan tugas tanpa diberi

materi. Ini menjadiproblem dalam merealisasikan target kinerjanya, murid tidak

menahu tentang materi pembelajarannya karena memang tidak pernah diajar dan

tiba-tiba diberikan tugas untuk menyelesaikan materi tersebut, ini seperti guru

hanya menggungurkan kewajiban tanpa melihat proses kedepannya seperti apa.

Setelah membahas mengenai implementasi fungsi pengarahan dilevel

Dinas maka penulis akan membahas pengarahan dilevel Kecamatan. Di level

kecamatan sendiri, Camat selaku pimpinan tertinggi di Kantor Kecamatan setiap

saat memberikan pengarahan kepada bawahannya untuk selalu bekerja sesuai

dengan ketentuan dan SOP yang ada. Pengarahan disini bukan hanya untuk

mematuhi SOP, tetapi jika ditarik dalam arti luas juga bisa diartikan untuk

mengarahkan ASN dalam merealisasikan target organisasi dan sebisa mungkin

berdampak pada meningkatnya kualitas dan efektivitas ASN di lingkungan Kecamatan.

Untuk target Kecamatan Merakurak ini adalah membentuk kecamatan pariwisata, karena di kecamatan ini banyak desa yang memiliki potensi alam yang luar biasa. Jadi setiap minggu biasanya Pak Camat selalu memberikan arahan kepada pegawai di kecamatan untuk selalu mendukung untuk merealisasikan target tersebut. (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)³⁵.

Dari wawancara diatas dapat di jelakan bahwa Camat Kecamatan Merakurak menghimbau dan memberikan arahan setiap saat, dan selalu memberikan dukungan terhadap terealisasikannya program kecamatan dalam merealisasikan kecamatan berbasis wisata di Kabupaten Tuban.

Untuk pengarahan berhubungan dengan kepegawaian, setiap bulan dilakukan evaluasi, karena memang saya pemegang admin kecamatan untuk SIMPEG, jadi bahan evaluasi disesuaikan dengan target dan beban kinerja pegawai melalui SIMPEG tersebut. bukan hanya Kecamatan Merakurak, tetapi Kecamatan lain juga sama, karena memang prosedur dari BKPSDM seperti ini (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)³⁶.

Untuk pengarahan di Kecamatan Merakurak dalam hal kepegawaian disesuaikan dengan beban dan target kinerja. Arahan tersebut juga bertujuan untuk memberikan motivasi dan semangat untuk merealisasikan target-target yang belum tercapai. Dan bukan hanya Kecamatan Merakurak saja yang menggunakan beban dan target kinerja untuk proses pengarahan pegawai, namun kecamatan lain juga sama karena memang ini adalah ketentuan dari BKPSDM selaku Badan yang menaungi ASN di Kabupaten Tuban.

Untuk permasalahan pengarahan kepegawaian Alhamdulillah tidak ada kendala berarti, namun kami kesulitan dalam merealisasikan program-program kami terutama dalam situasi pandemi seperti ini. jadi anggaran

³⁵ Baidhowi Ahmad, Kasubbagian Umum dan Kepegawaian/ OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak

³⁶ Baidhowi Ahmad, Kasubbagian Umum dan Kepegawaian/ OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak

yang seharusnya untuk merealisasikan program di alihkan untuk penanganan Covid-19. (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)³⁷.

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa untuk kendala pengarahan tidak ada kendala berarti, namun kendala yang dihadapi Kecamatan Merakurak adalah lebih ke soal anggaran. Jadi pegawai yang diaahkan untuk merealisasikan program kecamatan sedikit terangu karena anggaran yang biasanya untuk kegiatan operasional di alihkan untuk penanganan Covid-19.

5.2.1.2 Pengendalian (*Controlling*)

Proses pengawasan, pengendalian atau *controlling* di BKPSDM Kabupaten Tuban diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dalam fungsi ini dilaksanakan langsung oleh Kepala Badan, jadi Kepala Badan terjun langsung kebawah untuk mengawasi kinerja pegawainya. Pengawasan sangat penting dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai sesuai dengan SOP dan Undang-Undang yang berlaku, disisi lain pengawasan juga berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dalam melaksakan pekerjaan pegawai seperti diawasi dan harus berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya. Dan setelah adanya pengawasan, pengendalian, atau *controlling* ini akan di dievaluasi supaya setiap supaya kedepannya bisa berbenah dan lebih baik lagi .

...Setiap bulan minimal itu, bahkan kami lakukan setiap minggu, ya kita evaluasi setiap saat untuk semua personil, staf secara berjenjang kemudian kita lihat apakah sudah sesuai dengan perkembangan atau dinamika pekerjaannya kemudian progress report nya bagaimana, kita evaluasi kita pantau terus setiap saat". (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)³⁸.

³⁷ Baidhowi Ahmad, Kasubbagian Umum dan Kepegawaian/ OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak

³⁸ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bawa proses pengendalian ini dilakukan setiap saat dan untuk evaluasinya dilakukan setiap minggu atau bulan, ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan pegawai yang professional dan bertanggungjawab karena selain ada pengendalian dari pimpinan para pegawai juga dituntut menyelesaikan atau menepati perjanjian kinerja sehingga *progress report* bisa terselesaikan.

Tabel 5.2
Jumlah Surat Peringatan yang dikeluarkan BKPSDM Kabupaten Tuban
Tahun 2020

Kategori SP	Jumlah
Hukuman Ringan	52
Hukuman Sedang	-
Hukuman Berat	-

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban Tahun 2020.

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa hanya ada 52 pelanggaran di tahun 2019 di Kabupaten Tuban, dan semuanya dikategorikan pelanggaran ringan.

Dan mayoritas SP diberikan untuk pegawai yang jarang mengupdate data di SIMPEG dan sisanya masalah indisipliner ASN.

Untuk 2020 kemarin jumlah ASN yang melanggar sangat sedikit yang masuk laporan ke kami, dan memang mayoritas yang mendapat SP adalah ASN yang setahun lebih tidak memperbarui data dan sisanya masalah indisipliner. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2016)³⁹

³⁹ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

Selain itu, Kepala Badan juga bisa mengendalikan pegawainya melalui SIMPEG yang telah terintegrasi dengan e-Kinerja⁴⁰ sehingga pimpinan tinggal mengetik nama pegawai yang dicari maka akan ada data pegawai dan rekaman kinerja mingguan, bulanan hingga tahunan. Jika *progress report* ini tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan perjanjian kinerja maka akan dievaluasi dan diberikan pembinaan mengenai penyebab kerjanya tidak sesuai eksptasi.

Tabel 5.3

Target dan Realisasi Pegawai 2019

Indikator	Ukuran	Realisasi	Target	Capaian Kinerja	Kriteria
Presentase ASN dengan Kualitas Kinerja yang baik.	1. Standar Pengukuran Kinerja (e-Kinerja). 2. Penilaian dan Evaluasi. 3. Disiplin atau kode etik pegawai.	100%	99,5%	100%	Sangat Baik

Sumber: LAKIP BKPSDM Kab. Tuban 2019.

Dari tabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di atas dapat dijelaskan bahwa fungsi pengawasan di BKPSDM Kabupaten Tuban sudah dilaksanakan, dan capaian kerjanya juga di atas dari yang ditargetkan.

⁴⁰ Untuk e-Kinerja, TPP, e-Gaji, Taspen, Sijempol peneliti tidak bisa mengakses karena memang itu adalah privasi dari tiap ASN.

Untuk proses pengawasan di tingkat dinas maupun kecamatan diserahkan langsung oleh pimpinan instansi masing-masing, namun bukan berarti BKPSDM tidak memantau, dalam hal pengawasan dari level dinas hingga kecamatan tetap dipantau atau diawasi oleh BKPSDM melalui e-Kinerja yang sudah diintegrasikan dengan SIMPEG namun dalam pengawasan secara langsung diserahkan kepada pimpinan instansi masing-masing.

Memang benar adanya mas, dalam e-Kinerja tersebut tercatat target kami selaku pegawai dan kegiatan apa yang kami lakukan hari ini, kami harus selalu rekap dan upload setiap hari. Dan data yang kami rekap ini yang salah satunya digunakan bahan kontrol dan evaluasi pimpinan. (Sumber: Wawancara, 27 April 2020)⁴¹.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa dalam proses pengawasan di tingkat Dinas maupun instansi pemerintahan lain menggunakan e-Kinerja untuk kegiatan pengawasan. Selain itu menggunakan pengawasan melalui e-Kinerja juga pengawasan langsung tentunya. Hal ini dilakukan untuk menciptakan ASN yang professional dan terhindar dari penyimpangan, penyelewengan yang merugikan instansi dan dirinya sendiri.

Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ini selalu kami rencanakan untuk program pendisiplinan pegawai setiap tahun melalui program SiJempol, SiJempol ini adalah alat absensi elektronik yang sudah 3 tahun bini di terapkan BKPSDM untuk ASN di Tuban, proses absensi ini dilakukan pada pagi hari, siang dan sore ketika pegawai pulang dan kami selalu pantau mulai ASN yang rajin hingga ASN yang memiliki masalah indisipliner. Untuk sanksi adalah pemotongan gaji, Ini adalah bentuk ketegasan kami dalam mendukung manajemen ASN oleh BKPSDM. (Sumber: Wawancara, 27 April 2020)⁴².

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa Kasubagian Perencanaan dan Program di Kesbangpol setiap tahun selalu merencanakan pendisiplinan

⁴¹ Eko Prasetyo, Kasubagian Perencanaan dan Program Badan Kesbangpol.

⁴² Eko Prasetyo, Kasubagian Perencanaan dan Program Badan Kesbangpol.

pegawai melalui SiJempol. Pendisiplinan ini digunakan untuk kegiatan *controlling* pegawai supaya masuk kantor tepat waktu. Dan sanksi untuk ASN yang indisipliner adalah pemotongan gaji. Dan program ini sudah dilaksanakan BKPSDM diseluruh instansi pemerintahan mulai dinas hingga kecamatan.

Problem utama ASN di Indonesia adalah buruknya faktor pengawasan yang berdampak pada praktek KKN di tubuh birokrasi kita. Sebagai contoh saja, kemarin tahun 2020 ada Kepala Desa di Tuban di tangkap karena terbukti korupsi dana desa. secara substansi memang Kepala Desa bukan ASN, namun ingat dalam hal ini Camat dilibatkan dalam proses pengawasan dana desa. Jika camat sampai kecolongan seperti ini kan pasti ada yang aneh gitu di Pemkab kita. (Sumber: Wawancara, 29 April 2021)⁴³.

Dalam wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa faktor pengawasan ASN di indonesia tidak begitu baik, karena dalam tubuh birokrasi kita masih banyak praktek KKN. Buruknya pengawasan ASN berdampak pada merebaknya kasus penyelewengan uang negara. seperti diketahui pada tahun 2020 ada Kepala Desa di Kabupaten Tuban yang korupsi dana desa, memang Kepala Desa Bukan ASN namun ada Camat yang mejadi SKPD untuk mengawasi penggunaan dana desa.

Birokrasi di Tuban memang tidak terlihat pejabat melakukan praktek KKN, namun jika cara BKPSDM mengawasi dan controlling seperti saat ini menggunakan SIMPEG saya yakim tidak akan efektif. Sekali-kali Bupati sidak atau gimana untuk memantau jalannya pemerintahan di Tuban, bukannya saya berprasangka buruk bukan, namun karena memang saya menyoroti rendahnya transparansi dana ditubuh birokrasi di Tuban. (Sumber: Wawancara, 29 April 2021)⁴⁴.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa transparansi di Pemkab Tuban masih belum kentara. Pihak BKPSDM telah mengklaim proses pengawasan pegawai sudah baik, namun pandangan berbeda dilontarkan Dosen

⁴³ Ismoyo, Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban.

⁴⁴ Ismoyo, Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban.

Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban yang menyebut birokrasi di Tuban masih bersifat tertutup, artinya soal transparan dalam anggaran masih remang-remang, dan proses pengawasan melalui SIMPEG yang terintegrasi dengan e-Kinerja tidak begitu efektif dalam kasus transparansi ini, dan praktek KKN ini menjadi masalah untuk mewujudkan reformasi birokrasi di negara kita.

Tabel 5.4

Tabel Kesimpulan Fungsi Manajerial

No.	Indikator	Hasil
1.	Pengarahan	Kepala BKPSDM dan pimpinan instansi pemerintahan lain di Kabupaten Tuban selalu memberikan himbauan dan arahan supaya ASN bekerja sesuai dengan koridor hukum yang ada. Dari penelitian ini muncul permasalahan mulai dari kesadaran ASN yang masih rendah dan dampak pandemi Covid-19 dalam merealisasikan program sesuai arahan pimpinan.
2.	Pengendalian	Kepala BKPSDM dan pimpinan instansi pemerintahan lain di Kabupaten Tuban selalu melakukan pengawasan dan evaluasi kepada pegawainya, pengawasan ini dilakukan dengan dua cara, yaitu: pengawasan langsung dan pengawasan melalui SIMPEG yang terintegrasi dengan e-kinerja dan SiJempol. Dan permasalahan dalam fungsi ini adalah tidak adanya ukuran yang digunakan oleh pemkab Tuban dalam melakukan pengawasan anggaran di birokrasi di Tuban karena memang transparansi anggaran birokrasi di Tuban masih remang-remang.

5.2.2 Fungsi Operasional

Dalam fungsi ini bisa diartikan sebagai tahap dasar dalam proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Tuban yang berkaitan dengan berbagai kegiatan yang memungkinkan BKPSDM Kabupaten Tuban mengubah input dasar yang berhubungan dengan proses berkesinambungan organisasi.

5.2.2.1 Pengadaan (*Procurement*)

Dalam fungsi pengadaan ini, rekrutmen CPNS di Kabupaten Tuban di selenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Tuban selaku Badan yang mengurus kepegawaian. Pada fungsi ini BKPSDM Kabupaten Tuban bersandar pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017, pasal 13-15 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana pengadaan pegawai dilakukan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan SDM.

Pihak BKPSDM Kabupaten Tuban sendiri menggunakan SIMPEG sebagai bahan acuan rekrutmen CPNS, bahwa rekrutmen CPNS ini perencanaannya sesuai dengan data di SIMPEG, artinya keakuratan data pegawai yang digunakan dalam hal perencanaan pengadaan pegawai harus selalu diperhatikan, kemudian perekrutan CPNS juga disesuaikan dengan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja.

pertama kami berdasarkan dokumen perencanaan di Pemkab Tuban dengan hal ini adalah dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja, karena di dalam dokumen itu disebutkan ada jabatan-jabatan yang belum terisis, karena dalam proses pengusulan oleh Menpan itu memang dibutuhkan dan disarankan berdasarkan data jabatan yang ada.. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁴⁵.

⁴⁵ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN

Dari wawancara diatas dijelaskan bahwa menu dokumen perencanaan di SIMPEG yaitu mengenai dokumen analis jabatan dan analis beban kerja digunakan untuk menentukan formasi yang dibutuhkan sebelum perekrutan CPNS dimulai, hal ini dilakukan supaya pengadaan pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang instansi butuhkan. Untuk pengadaan pegawai sendiri dari tahun 2018 hingga sekarang murni dilaksanakan oleh pusat, artinya BKPSDM hanya menyeter data dan jumlah ASN yang dibutuhkan, dan pusat yang akan menyeleksi CPNS tersebut.

Untuk proses rekrutmen memang mulai tahun 2018 ini dilakukan oleh pusat, artinya kami (BKPSDM) hanya sebatas memfasilitasi terkait dengan pelaksanaannya, tetapi terkait dengan prosedur maupun substansi soal itu sudah melalui sistem itu menjadi kewenangan penuh oleh pusat dalam hal ini BKN.... (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁴⁶.

Dalam proses pengadaan CPNS mulai tahun 2018 menggunakan sistem pengintegrasian yang dikelola oleh BKN. Seluruh Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) hanya dilakukan melalui seleksi berbasis Compute Assisted Test (CAT)⁴⁷. Artinya BKPSDM di daerah hanya sebagai panitia pengawas dalam rekrutmen CPNS ini.

Pengadaan pegawai melalui CPNS ini sudah berjalan beberapa tahun dan setiap tahun pasti diadakan evaluasi mengenai proses perekrutan, karena walaupun berhasil pihak BKPSDM masih mengalami beberapa permasalahan ketika proses perekrutan, permasalahan pertama adalah berkaca pada tahun 2018-2019 kemarin bahwa mayoritas CPNS yang diterima dan dilantik berjenis kelamin

⁴⁶ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pembehentian, dan Informasi ASN

⁴⁷ Seleksi CPNS 2018: Pendaftaran dilakukan terpusat, tidak ada lagi portal registrasi mandiri.

Diakses melalui: <https://setkab.go.id/seleksi-cpns-2018-pendaftaran-dilakukan-terpusat-tidak-ada-lagi-portal-registrasi-mandiri/>

Wanita, walaupun sekarang ada persamaan *gender* namun kedepannya akan menjadi hambatan dengan berjalannya waktu karena perempuan tidak bisa ditempatkan berdinamis disembarang berbeda dengan CPNS Pria.

Hasil evaluasi kami ditahun 2018 dan 2019 ini, kebanyakan yang lulus dari yang daftar dan yang lulus ini porsi perempuan luar biasa, perempuan yang lulus ini persentasenya 70% kalau dibandingkan laki-laki, itu menjadi kendala, kenapa dibidang kendala kan nanti kan dengan berjalannya waktu kan pasti laki-laki dengan perempuan kan berbeda dan perempuan kan ada kendala-kendala secara biologis.. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁴⁸.

Dari wawancara diatas dijelaskan bahwa mayoritas CPNS yang lolos pada tahun 2017-2018 adalah berjenis kelamin Wanita dengan presentase 70% dibanding Pria. Ini dinilai hambatan dan nilai plus mengingat Wanita juga memiliki keterampilan lebih dibanding Pria dan tergantung darimana kita melihat sudut pandangnya.

kemudian permasalahan kedua adalah tidak semua masyarakat ini memahami teknologi dan masih banyak juga pada saat proses pelaksanaannya ini masih ada yang tidak bisa mengoperasikan komputer ya ini salah satu kendala yang kita temui dilapangan. (Sumber Wawancara, 16 Maret 2021)⁴⁹.

Kemudian masalah selanjutnya adalah banyak CPNS yang ketika tes berlangsung mereka tidak memahami pengoperasian komputer, ini menjadi masalah karena ketika CPNS ini lolos tentunya menjadi masalah bagi BKPSDM, karena dalam rekrutmen CPNS pengetahuan teknologi harus dikuasai oleh calon pegawai dan menjadi nilai mutlak yang tidak bisa ditawar lagi dalam upaya merevolusi birokrasi di Indonesia.

⁴⁸ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN.

⁴⁹ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN.

Ditahun 2019 Kabupaten Tuban menerima CPNS yang berjumlah 349 pegawai, formasi itu lebih sedikit dari yang diajukan oleh BKPSDM ke BKN yakni berjumlah 538. Dalam pengusulan formasi rekrutmen CPNS, BKPSDM harus memenuhi dokumen penunjang lain seperti laporan perhitungannya kebutuhan pegawai, uraian jabatan, laporan analisis beban kerja, peta jabatan, daftar urutan kepegawaian, laporan redistribusi, dan Renstra⁵⁰.

Mulai tahun 2018 penyelenggaraan CPNS diselenggarakan oleh pemerintah pusat sebagai pemegang penuh kebijakan perekrutan CPNS, pemerintah daerah khususnya BKPSDM hanya ditunjuk sebagai panitia penyelenggara dan bertugas mengusulkan formasi CPNS nya saja, namun keputusan final mengenai draf formasi CPNS tetap di putuskan oleh pemerintah pusat.

Disinggung mengenai data perencanaan yang digunakan untuk menentukan formasi pengadaan CPNS tadi, setelah tes dan dinyatakan lolos maka CPNS wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan kepegawaian, walaupun lolos sesuai dengan ijazah dan kompetensi CPNS ini akan dilatih lagi sesuai dengan job dan jabatan yang ia akan duduki nanti.

..Untuk proses pelatihan, pengembangan, pendidikan dan latihan ini selalu ada dan yang dibutuhkan oleh teman-teman PNS di Pemkab Tuban sepanjang anggaran ini tersedia, karena di kondisi pandemi seperti ini sangat berdampak pada urusan pemerintahan termasuk urusan kepegawaian.. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁵¹.

Penyesuaian atau pemetakan jabatan sesuai dengan kompetensi merupakan masalah serius yang dihadapi birokrasi kita. Rekrutmen bukan hanya sekedar

⁵⁰ BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁵¹ Danang Setyanawan, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN.

mencari pegawai namun juga disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki.

SIMPEG hadir untuk merencanakan dan meminimalisir salahnya rekrutmen ASN.

Karena permasalahan terbesar manajemen ASN di Indonesia adalah tidak adanya sistem yang digunakan untuk bahan acuan rekrutmen CPNS yang akurat yang berimbas pada salahnya perencanaan rekrutmen CPNS di Indonesia.

SIMPEG hadir untuk menjawab permasalahan ini, namun jika dilihat implementasi SIMPEG di Tuban, masih banyak kekurangan dan hambatan sehingga data yang ada di SIMPEG Kabupaten Tuban tersebut tidak akurat.

Ditambah rendahnya kesadaran ASN dan masih ditemuinya ASN yang kudet menjadi tantangan tersendiri BKPSDM dalam mengimplementasikan SIMPEG.

BKPSDM Kabupaten Tuban nampaknya sudah mulai berubah jika saya lihat akhir tahun-tahun ini dan khususnya untuk rekrutmen, Namun yang masih menjadi problem ASN yang tinggalan orde baru tersebut yang tidak jelas pemetakannya. (Wawancara, 29 April 2021)⁵².

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa ASN yang dulu di rekrut dizaman orde baru sekarang menjadi permasalahan karena memang dulu sistemnya juga gak jelas. Tidak disesuaikannya dengan analisis jabatan membuat kinerja ASN tidak maksimal, kompetensi ASN yang tidak sesuai dengan bidang yang dilayani berimbas pada buruknya pelayanan kepada masyarakat. Setiap tahun pemerintah selalu menggalakkan reformasi birokrasi namun berbanding terbalik dengan kualitas ASN yang dimiliki. Birokrasi yang berbelit-belit membuat citra itu sudah lama melekat pada tubuh birokrasi kita.

Kalau boleh mengutarakan pendapat, harapan saya ada perubahan standar rekrutmen dilingkungan birokrasi yang selama ini dapat dikatakan

⁵² Ismoyo, Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban.

umum, perlu adanya persyaratan surat bebas kriminal terutama dalam tindak KKN. (Wawancara, 29 April 2021)⁵³.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa dalam proses rekrutmen CPNS di Indonesia harapannya ada sebuah syarat khusus yang harus dipenuhi untuk pendaftar ASN yaitu surat bebas KKN. Hal ini karena penting mengingat praktik KKN di tubuh birokrasi kita ini sudah mengakar rumput. Dan praktek seperti ini dapat dirubah jika pemerintah berani menindak tegas oknum-oknum yang bermain KKN di tubuh birokrasi.

5.2.2.2 Pengembangan (*Development*)

Pada fungsi ini BKPSDM Kabupaten Tuban berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 176 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan dalam pengembangan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi.

BKPSDM Kabupaten Tuban dalam melaksanakan fungsi pengembangan bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepegawaian dengan harapan untuk menciptakan ASN yang professional. Dalam hal ini pegawai yang telah dinyatakan lolos CPNS setelah itu akan masuk tahap basis atau pengenalan dengan pemberian keterampilan sehingga ketika menyelesaikan Diklat dan di lantik menjadi PNS atau ASN maka nanti diharapkan ASN ini siap kerja sesuai dengan jabatan yang diterimanya.

Kemudian pengembangan SDM ASN dilakukan dengan cara pemberian materi, pendidikan, dan latihan kepada ASN, hal ini dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai sehingga menjadi lebih baik lagi. Bukan hanya

⁵³ Ismoyo, Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban.

ASN yang baru dilantik, ASN yang akan naik pangkat dan akan menduduki jabatan tertentu juga harus mengikuti pendidikan dan pelatihan kepegawaian, ini bentuk profesionalisme BKPSDM Kabupaten Tuban untuk selalu mencetak dan menciptakan pegawai-pegawai yang professional dan bertanggungjawab. Karena dengan demikian proses pelayanan kepada masyarakat juga akan meningkat bilamana para birokratnya mempunyai integritas yang tinggi.

Berbicara mengenai pengembangan, tidak semua ASN yang terlibat dalam birokrasi akan diberikan Diklat, artinya hanya ASN yang dibutuhkan dan sesuai yang ada di organisasi, ketika tidak ada jabatan kosong maka tidak akan ada pelatihan dan begitupun sebaliknya, bilamana ada jabatan kosong maka akan ada pelatihan kepada satu orang yang akan mengisi jabatan tersebut, tetapi untuk Diklat bagi ASN baru adalah wajib, dan untuk Diklat jabatan maupun kenaikan pangkat hanya diberikan untuk pegawai yang memenuhi syarat.

Untuk pemberian diklat sendiri memang ada setiap tahun sesuai kebutuhan, untuk pengalaman pribadi saya Alhamdulillah saya pernah mengikuti diklat prajabatan tahun 2019 karena saya pada tahun itu lolos CPNS. Jadi diklat ini sifatnya wajib, karena setelah mengikuti diklat ini masing-masing pegawai mendapatkan SK pengangkatan. (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)⁵⁴

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian diklat disesuaikan dengan kebutuhan ASN tersebut. diklat ini berfungsi sebagai masa peralihan dari masyarakat ke birokrat, jadi semacam diberi pemahaman, pelatihan berkenanan dengan wawasan kebangsaan dan dunia birokrat ini sendiri. Dan

⁵⁴ Arum Permata Sari, ASN Puskesmas Merakurak/CPNS 2019

untuk diklat prajabatan ini sifatnya adalah wajib karena syarat mendapatkan SK pengangkatan ASN adalah dengan mengikuti diklat ini.

Pemberian diklat untuk guru memang ada mas, dan itu jenisnya banyak, mulai dari diklat prajabatan, diklat prajabatan ex honorer, diklat PIM, dan masih banyak lagi, disesuaikan dengan kebutuhan dari para guru. (Sumber: Wawancara, 28 April 2021)⁵⁵.

Dari wawancara tersebut dijelaskan bahwa diklat guru bermacam-macam jenisnya, dan dari semua diklat tersebut disesuaikan dengan kebutuhan para guru tersebut. diklat juga diberikan kepada guru yang dulu non-PNS atau honorer dan diangkat menjadi ASN yaitu diklat prajabatan ex honorer. Walaupun mempunyai pengalaman sebelumnya menjadi guru, namun masih harus mendapatkan diklat sebagai prasyarat mendapatkan SK pengangkatan menjadi ASN.

BKPSDM Kabupaten Tuban juga mempunyai tugas dalam memberikan fasilitas pelatihan ASN, BKPSDM menggunakan SIMPG untuk bahan analisis dalam pemberian diklat ASN di Tuban. Lama pemberian diklat disesuaikan dengan ketentuan yang ada, berkisar 1-12 minggu.

Untuk meningkatkan kompetensi ini sesuai dengan kebutuhan OPD setiap saat kita lakukan, itu dasarnya apa? Dasarnya adalah melalui analisis kebutuhan diklat, jadi dari analisis itu akan kelihatan OPD itu membutuhkan peningkatan kompetensi apa pegawainya, mereka juga memberikan usulan-usulan ke Bupati nanti turunya ke BKPSDM untuk kita tindak lanjuti, jadi setiap tahun kita lakukan". (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁵⁶.

⁵⁵ Imron Djazuli, Kepala SMP N 1 Merakurak

⁵⁶ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa proses pengajuan Diklat pegawai ini dari OPD atau admin SIMPEG, jadi di SIMPEG akan kelihatan pegawai mana saja yang membutuhkan Diklat, setelah itu OPD berkoordinasi dengan Pemkab dan turunnya ke BKPSDM sebagai lembaga yang memfasilitasi Diklat ASN. Diklat ini tidak hanya di ikuti oleh pegawai dari BKPSDM tetapi juga ASN se-Kabupaten. Wawancara diatas juga di perkuat dengan data dibawah ini:

Tabel 5.5
Pendidikatan dan Latihan ASN Tahun 2019

Uraian	Indikator	Jumlah Peserta
Pelayanan Pemenuhan Kebutuhan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.	Diklat Prajabatan.	346 Pegawai
	Diklat Kepemimpinan	30 Pegawai
	Diklat Fungsional.	216 Pegawai
	Diklat Teknis.	30 Pegawai
	Diklat Struktural Guru	234 Pegawai
	Diklat Fungsional Guru	1.673 Pegawai.

Sumber: BKPSDM Kabupaten Tuban.

Dari tabel diatas bisa dijelaskan bahwa penerapan fungsi pengembangan ini setiap tahun sudah dilakukan Diklat, baik diklat Prajabatan bagi CPNS, diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat tenis semua sudah dilaksanakan kurun waktu tahun 2019 ini, di dalam implementasiannya fungsi pengembangan ini sudah berjalan sebagai mana mestinya karena Diklat ini kan bentuk profesionalisme BKPSDM untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan

lebih dan harapannya bisa menjadi tapak tilas pengembangan karier para pegawainya.

5.2.2.3 Kompensasi (*Compensasi*)

Pada fungsi ini, pihak BKPSDM Kabupaten Tuban memberikan hadiah kepada para pegawai yang dinilai memiliki prestasi bagus di bidangnya. Pemberian hadiah atau *reward* diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 231 dimana dalam PP ini dijelaskan bahwa ASN yang unggul dalam kinerjanya dapat diberikan penghargaan.

Pemberian penghargaan atau kompensasi bertujuan untuk memotivasi pegawai supaya bekerja sesuai dengan SOP dan diharapkan bisa memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, disisi lain juga ikut memotivasi rekan-rekan pegawai lainnya untuk bekerja lebih baik lagi.

BKPSDM sudah melakukan hal ini, yaitu memberikan hadiah atau kompensasi kepada para pegawainya yang unggul di bidangnya.

Untuk pegawai yang mempunyai prestasi, kemudian kinerjanya bagus dia menonjol di prestasi-prestasi kinerjanya maka Pemkab dalam hal ini Bupati memberikan penghargaan, misalnya diberikan promosi lebih awal sesuai dengan jenjang yang dimiliki dan sebagainya, dan itu sudah kami lakukan. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁵⁷.

Dari wawancara diatas dijelaskan bahwa pihak BKPSDM sudah memberikan penghargaan kepada para pegawai yang memiliki prestasi dibidangnya, penghargaan ini berupa promosi jabatan atau kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi dari sebelumnya sesuai dengan jenjang yang dimiliki.

⁵⁷ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

Pemberian hadiah atau kompensasi ini di usulkan oleh Kepala BKPSDM kepada Pemkab Tuban atau Bupati, usulan tersebut berupa rekapan kinerja tahunan dari e-Kinerja yang sudah terintegrasi dengan SIMPEG jadi dari data tersebut Kepala Bidang akan menganalisis mengenai kinerjanya bagaimana, apakah perjanjian kinerja sudah dilakukan, kemudian kedisiplinan, moral dan tingkah laku juga masuk penilaian. Setelah Kepala Bidang Memutuskan pegawai yang berprestasi akan berkoordinasi dengan Pemkab untuk mengumumkan dan dilaksanakan penerimaan hadiah. Jadi ini diharapkan bisa memotivasi dirinya dan pegawai lain supaya selalu bekerja lebih baik lagi.

..Bukan hanya BKPSDM saja, Dinas maupun Kecamatan lain juga sama, akan diberi penghargaan, kami juga menuntut Kepala Dinas dan Camat untuk selalu memberikan pengawasan dan pengarahan kepada stafnya. Dan untuk sistematisnya Kepala Dinas atau Camat berkoordinasi dengan BKPSDM mengenai pegawainya yang memiliki prestasi baru kami yang mengusulkan ke Pemkab... (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁵⁸.

Untuk pemberian kompensasi yang pernah saya terima mungkin lebih ke tunjangan mas, ini program baru katanya senior saya, yaitu ada program TPP kayak Tambahan Penghasilan Pegawai jadi tunjangan ini diberikan kepada ASN yang dinilai memiliki kinerja baik, dan untuk mendapatkannya juga harus menyelesaikan target-target kinerja. (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)⁵⁹.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa tunjangan kinerja setiap ASN di Kabupaten Tuban dinilai melalui terselesaikannya target kinerja melalui e-Kinerja. Jika semakin banyak presentase terselesaikannya target kinerja ini maka tunjangan yang diberikan pemerintah semakin banyak. Ini bukti keseriusan pemerintah dalam mensejahterakan ASN di Indonesia.

⁵⁸ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁵⁹ Arum Permata Sari, ASN Puskesmas Merakurak/CPNS 2019

Untuk gaji guru honorer dihitung dari berapa jam dia perminggu atau bulan mengajar disekolahan, dan untuk yang pegawai berdasarkan pangkat dan golongannya, dan untuk tunjangan kinerja biasanya dihitung berdasarkan kedisiplinan atau kinerja guru tersebut. (Sumber: Wawancara, 28 April 2021)⁶⁰.

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa selain pegawai dilingkup birokrat, guru juga mendapatkan tunjangan. Tunjangan di guru bermacam-macam, namun secara umum tunjangan guru diitung berdasarkan kinerja dia selama bekerja, salah satunya adalah dalam kedisiplinan.

Dari wawancara diatas juga diperkuat dengan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berkaitan dengan pemberian tunjangan seperti dibawah ini:

Tabel 5.6

Pengukuran Pencapaian Sasaran Perencanaan

Indikator Sasaran	Ukuran	Rencana Tingkat Capaian	Realisasi
Presentase ASN yang menerima Kompensasi.	Gaji Pokok.	96%	100%
	Tunjangan Keluarga.		
	Tunjangan Jabatan.		
	Tunjangan Pangan.		
	Tunjangan Lain-Lain.		

Sumber: LAKIP BKPSDM Kab. Tuban 2019.

⁶⁰ Nur Afifah Dwi Anjani, Guru SMP Negeri 1 Merakurak

Dalam fungsi ini BKPSDM sudah menjalankan fungsinya, yaitu setelah pegawai diawasi dan di arahkan hingga akhir tahun, maka saatnya BKPSDM menilai dan menetapkan pegawai yang memiliki prestasi dan layak untuk diberi hadiah. Dalam hal ini bukan hanya dari BKPSDM saja namun dari Dinas atau Kecamatan lain juga ikut andil dalam hal ini, Kepala Dinas maupun Kecamatan juga dituntut untuk melakukan pengawasan dan pengarahan kepada pegawai, setelah itu Kepala Dinas akan menentukan pegawai mana yang layak diberikan kompensasi dan akan berkoordinasi dengan Kepala BKPSDM untuk diteruskan ke Pemkab.

5.2.2.4 Pengintegrasian (*integration*)

Dalam pelaksanaannya Kepala BKPSDM juga selalu berupaya supaya dalam pengorganisasian ada komunikasi antar bidang sehingga dalam mengerjakan tanggungjawabnya bisa bekerja sama, dan Kepala BKPSDM juga selalu mengarahkan kepada Subbidang Data dan Informasi ASN supaya mengintegrasikan setiap data baik dilingkungan internal BKPSDM hingga level Kecamatan.

Untuk level pengintegrasian kami sudah coba hubungkan antar bidang di BKPSDM, sehingga semua punya data yang sama antar bidang, jadi tidak ada perbedaan data, misalnya data di bidang mutasi dan bidang diklat harus berpedomana pada sistem yang sama, dan kami juga sudah hubungkan dengan instansi lain hingga level Kecamatan melalui OPD SIMPEG. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁶¹.

Dalam wawancara diatas disebutkan bahwa Kepala BKPSDM menginginkan data yang terintegrasi antar bidang hingga level Kecamatan, ini

⁶¹ Bambang Fitrianto, Kasubbidang Data dan Informasi ASN.

dimaksudkan supaya dalam transfer maupun pengelolaan data antar bagian dapat mempermudah proses pelayanan kepegawaian, disisi lain juga penerapan *single data* yang terintegrasi ini menjadi kemudahan dalam bahan pembuatan kebijakan kepegawaian.

Integrasi itu sangat penting bagi semua pihak, terutama dalam konteks pengambilan keputusan yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen ASN. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁶².

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa dalam pengambilan keputusan maupun dalam pengambilan kebijakan harus disesuaikan dengan data yang terintegrasi, tujuannya supaya mempermudah dan harapannya selalu *update*, dengan demikian akan mempengaruhi kualitas dan ketepatan kebijakannya.

Disisim lain BKN atau Badan Kepegawaian Negara juga menggalakkan supaya mulai tahun 2021 ini pemerintah daerah mempunyai sistem yang terintegrasi khususnya dalam hal kepegawaian.

Sementara ini, ditahun 2021 dan 2022 akan ada dorongan dari pusat perihal data ASN di daerah, yaitu mewujudkan satu data ASN atau single data, yakni untuk mendorong kualitas pelayanan publik, mempermudah perumusan kebijakan berbasis data. Jadi intinya hanya ada satu data dan tidak ada versi apapun dalam hal kaitannya dengan kepegawaian. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁶³.

Dalam kaitannya dengan hal ini SIMPEG sudah terintegrasi dengan OPD tingkat Kecamatan sekalipun, walaupun kendala-kendala seperti *update data* masih menjadi permasalahan umum namun dalam hal pengintegrasian data pegawai melalui SIMPEG sudah dilakukan.

Untuk pengintegrasian SIMPEG antar instansi di Kabupaten Tuban sudah kami laksanakan sesuai dengan petunjuk BKPSDM mas,

⁶² Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁶³ Bambang Fitrianto Kasubbidang Data dan Informasi ASN.

pengintegrasian ini juga mempermudah teman-teman ASN dalam menerima layanan kepegawaian. Dan hambatan saya dalam mengemban tugas sebagai OPD adalah keterbatasan kami dalam menginput data karena memang saya disini sendirian jadi untuk input membutuhkan waktu lama, apalagi di bulan April dan Oktober waktu rame-ramenya dimana ASN mengurus pelayanan kepegawaian untuk kenaikan pangkat. (Wawancara: 29 April 2021)⁶⁴.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pengintegrasian SIMPEG oleh BKPSDM Kabupaten Tuban dengan OPD atau instansi pemerintah di Kabupaten Tuban sudah berjalan, dan kendala OPD di Dinas Sosial adalah keterbatasan OPD atau operator SIMPEG dalam menginput atau mengarsipkan data pegawai, apalagi di bulan April dan Oktober, dimana diwaktu tersebut adalah waktu paling banyak terjadi transaksi pelayanan kepegawaian di BKPSDM Tuban karena bulan kenaikan pangkat. Dan syarat mengurus pelayanan kepegawaian adalah harus mengupdate dan menverifikasi data di SIMPEG bahwa data tersebut sudah di update.

Untuk proses update data SIMPEG di Kecamatan Merakurak sudah berjalan dan tanpa permasalahan berarti, karena ini kan levelnya kecamatan jadi dari segi jumlah pegawai lebih sedikit dari pada di dinas. Jadi untuk update data tidak ada permasalahan atau kendala berarti di SIMPEG. (Sumber: Wawancara, 27 April 2021)⁶⁵.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa di Kecamatan Merakurak tidak ada permasalahan berarti untuk update data pegawai, karena dalam segi jumlah lebih sedikit dari pada di level dinas, jadi untuk update data tidak membutuhkan waktu lama dan mudah juga dalam mensosialisasikan pengupdatean data.

⁶⁴ Sartono Anwar, Subbagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian/OPD Dinas Sosial

⁶⁵ Baidhowi Ahmad, Kasubbagian Umum dan Kepegawaian/ OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak

5.2.2.5 Pemeliharaan (*Maintenance*)

BKPSDM Kabupaten Tuban dalam melaksanakan fungsi ini mencoba lebih memperhatikan preventif, kuratif dan preservative dalam mengelola pegawainya. Karena kesehatan mental ASN saat ini masih relative kurang diperhatikan. Fungsi pemeliharaan di BKPSDM Kabupaten Tuban juga membebaskan pegawainya untuk menyelesaikan tugasnya, jika fungsi ini dilakukan dengan baik maka akan memacu pegawainya untuk berinovasi.

Semua pegawai sesuai dengan bidang masing-masing itu diberikan target-target kinerja, target-target kinerja itu dilakukan oleh semua pesonil sesuai dengan bidang dan (diharapkan) bisa berinovasi sesuai dengan bidang tugasnya itu. (Sumber Wawancara, 16 Maret 2021)⁶⁶.

Dalam wawancara diatas Kepala BKPSDM menjelaskan bahwa setiap pegawai diberi target-target khusus sesuai bidangnya, target ini digunakan untuk penilaian dan evaluasi kedepannya, disisi lain pegawai juga diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dilakukan agar merangsang pegawai supaya memiliki inovasi-inovasi baru dalam organisasi pemerintahan.

..jadi supaya bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, kepada pegawai, itu bagaimana caranya? Kami sudah melakukan itu pada bidang masing-masing supaya ada peningkatan-peningkatan pelayanan, memang kita targetkan begitu supaya bidang hingga subbidang harus mempunyai inovasi. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁶⁷.

Dari wawancara diatas bisa dijelaskan bahwa Kepala BKPSDM memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, kemudian diharapkannya akan ada inovasi-inovasi yang muncul dari Bidang

⁶⁶ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁶⁷ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

hingga Subbidang dalam proses pelayanan kepada masyarakat maupun pelayanan kepegawaian. Selain itu pemeliharaan pegawai juga ditinjau dari besaran tunjangan yang diberikan oleh negara kepada pegawainya, dalam hal ini pihak BKPSDM juga sudah memberikan tunjangan kepada pegawainya, pemberian tunjangan ini bersyarat, artinya pegawai harus menyelesaikan perjanjian kinerja untuk dapat mencairkan tunjangan tersebut. Kepala BKPSDM juga mengatakan:

Untuk program kesejahteraan pegawai itu ada, yaitu dengan adanya TPP (Tambahkan Penghasilan pegawai) jadi ketika pegawai bisa melakukan atau melaksanakan tugas itu dengan baik sesuai dengan target-targetnya maka dia akan mendapatkan tambahan 100% dari TPP itu, dan ketika dia tidak dapat penuh maka dikalkusikan sesuai dengan capaian dia itu, jadi kita juga sudah melakukan itu.. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁶⁸

Dari wawancara diatas bisa dijelaskan bahwa pemeliharaan pegawai juga harus mengedepankan kesejahteraan pegawai, artinya walaupun ada tuntutan dan arahan supaya bekerja keras namun imbalan atau gaji juga harus seimbang dengan dengan pekerjaannya, oleh sebab itu pihak BKPSDM Kabupaten Tuban melalui fungsi pemeliharaan pegawai memberikan tunjangan kinerja hingga 100% kepada pegawai dengan harapan bisa memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

..Alhamdulillah di Pemkab Tuban ini sudah kita link-kan dengan model e-SKP-nya, yaitu sebuah aplikasi atau sistem gitu bisa terukur tiap bulan, jadi ini adalah tahun pertama implementasi e-SKP harapannya ada peningkatan-peningkatan lebih baik lagi".(Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁶⁹.

Dalam penuturan diatas pihak BKPSDM juga telah mengsinkronisasikan dengan e-SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), SKP ini berfungsi untuk menghitung

⁶⁸ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁶⁹ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

besaran tunjangan pegawai sesuai dengan kinerjanya selama satu bulan, semakin baik kinerja pegawai maka tunjangan gaji semakin besar.

Kami dituntut untuk melakukan inovasi, dan kami juga selalu merencanakan dan evaluasi setiap tahun, karena memang dalam bekerja kami diberikan kebebasan untuk berinovasi terutama dalam hal kaitannya pelayanan kepada masyarakat. (Sumber: Wawancara, 27 April 2020)⁷⁰.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa selain pemberian gaji ASN juga diberikan kebebasan dalam berinovasi, inovasi sangat diperlukan untuk memberikan warna dalam pelayanan kepada masyarakat, untuk menciptakan dan merubah kesan birokrasi yang berbelit-belit tentu membutuhkan inovasi-inovasi baru dalam memberikan pelayanan. Dan inovasi itu bukan hanya soal kecepatan pelayanan, tetapi juga berhubungan dengan kualitas dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Untuk pemberian cuti tahunan bagi pegawai itu sebanyak 12 hari. Cuti besar kurang lebih 3 bulan, cuti sakit diberikan paling lama satu tahun, cuti melahirkan 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan setelah melahirkan, cuti bersama disesuaikan dengan penetapan tanggalan di kalender dll. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁷¹.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian cuti dalam rangka pemeliharaan pegawai ada berbagai macam, dan lamanya cuti juga disesuaikan dengan jenis cuti yang diambil. Pemberian cuti ini dilakukan untuk memberikan hari libur di luar libur yang ditentukan dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas, mengatur stress dan memberikan *family time* buat

⁷⁰ Eko Prasetyo, Kasubbagian Perencanaan dan Program Badan Kesbangpol.

⁷¹ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

pegawai sehingga ketika masuk bekerja pikiran serta tenaga *fresh*. Dan juga untuk memberikan dispensasi kepada pegawai yang sakit maupun yang melahirkan.

5.2.2.6 Pemutusan (*Separation*)

Pemutusan atau pemberhentian ASN sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 239 ayat 2 disebutkan bahwa usia pensiun ASN berbeda-beda, untuk pejabat fungsional pensiun pada usia 58 tahun, pejabat pimpinan tinggi 60 tahun dan pejabat fungsional ahli utama 65 tahun. Selain karena pensiun, pemutusan juga bisa di akibatkan pegawai yang mengundurkan diri dengan alasan pribadi dan pemberhentian secara tidak hormat atau pemecatan yang diakibatkan melanggar kode etik kepegawaian.

Untuk dinas ASN itu yang jabatan struktural yang sampek Kepala Bidang, Camat, Eselon III itu dari staf sampek Eselon III usia 58, sedangkan untuk JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) ini Eselon II kalau dulu sampek 60.. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁷².

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa batasan usia ASN juga disesuaikan dengan jabatannya, kalau Eselon III kebanyakan usia 58 tetapi ada yang sampai 60 seperti guru, sedangkan ASN yang Eselon 2 pensiun umur 60 tahun. Untuk penjelasannya, ASN yang jabantannya tingkat Eselon 2 contohnya seperti kepala Badan atau Dinas, sedangkan untuk jabatan tingkat Eselon 3 seperti Camat.

..Tapi juga yang fungsional juga sesuai ketentuan masing-masing profesinya, ada yang kayak guru itu ada yang sampek 60 kalau pertanian itu 58 dan seterusnya, sesuai dengan fungsional sesuai dengan ketentuan masing-masing bidangnya. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁷³.

⁷² Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁷³ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

Dari penjelasan diatas disebutkan bahwa ada ASN yang tingkat Jabatannya Eselon 3 tetapi pensiun usia 60 tahun, seperti contohnya guru, penyuluh pertanian dan lain-lain, jadi kembali ke awal yaitu disesuaikan dengan bidangnya masing-masing.

Selain itu, pegawai yang pensiun juga mendapatkan hak nya yaitu pemberian uang pensiun setiap bulannya, dalam hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 304 yang membahas mengenai jaminana pensiun dan jaminan hari tua bagi pegawai,

Untuk ASN yang dipecat tidak mendapatkan uang pensiun karena memang aturannya begitu, sedangkan mereka yang pensiun yang wajar-wajar yang mulus tidak mendapat masalah sesuai dengan ketentuan kita berikan hak mereka untuk mendapatkan hak pensiunnya. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁷⁴.

Ketentuan pemberian uang pensiun kepada ASN atau pegawai yang mengundurkan diri berbeda dengan ASN yang pensiun, ada syarat tertentu yang harus dilengkapi jika ASN yang mengundurkan diri ingin menerima uang pensiun, seperti wawancara dibawah ini:

..Kalau yang mengundurkan diri ketika dia kurang dari batas minimal dia pensiun itu ya gak dapat, tapi kalau minimal mencukupi batas bisa pensiun maka dia dapat uang pensiun, misalnya dia punya masa kerja 20 tahun minimal dan 50 tahun usia batas minimal itu dia dapat tetapi kalau kurang dari itu tidak dapat. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁷⁵

Untuk fungsi pemberhentian atau pemutusan sendiri sudah bekerja sesuai dengan yang ditentukan, pihak BKPSDM juga memberikan hak pensiun kepada pegawai yang berhak menerimanya, kemudian mengenai proses manajemen SDM

⁷⁴ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

⁷⁵ Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kabupaten Tuban.

di BKPSDM Kabupaten Tuban juga harus sesuai dengan data yang ada dan update, artinya dalam satu organisasi hanya diperbolehkan menggunakan satu database.

Mau tidak mau semua kegiatan terkait dengan urusan kepegawaian mulai dari perencanaan sampai pensiun itu semua harus berdasarkan dari data SIMPEG, gak boleh dari Bidang Mutasi punya data sendiri, dari Bidang Diklat punya sendiri, dan ini yang akan kami sampaikan adalah data dari SIMPEG. (Sumber: Wawancara, 16 Maret 2021)⁷⁶.

Tabel 5.7

Tabel Kesimpulan Operasional

No.	Indikator	Hasil
1.	Pengadaan	Dalam fungsi ini pemetaan jabatan dalam proses rekrutmen adalah masalah utama, walaupun ada SIMPEG namun keakuratan data belum begitu maksimal, namun sudah lebih baik dari pada sistem perekrutan di zaman ord baru. Dan dalam proses ini, perekrutan CPNS dilakukan oleh pemerintah pusat, BKPSDM hanya menyerahkan draf formasi jabatan yang kosong di Tuban dan menyerahkannya ke pemerintah pusat. Untuk menentukan draf formasi ini murni menggunakan data di SIMPEG.
2.	Pengembangan	BKPSDM telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada ASN se-Kabupaten Tuban setiap tahunnya. Pemberian diklat ini disesuaikan dengan kebutuhan pegawai.
3.	Kompensasi	Pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan maupun hadiah sudah diberikan BKPSDM kepada ASN, pemberian tunjangan juga sudah

⁷⁶ Bambang Fitrianto, Kasubbidang Data dan Informasi ASN.

		ada ukurannya berdasarkan target kinerja di e-Kinerja.
4.	pengintegrasian	Dalam pengintegrasian data sudah diintegrasikan hingga level Kecamatan. Untuk kendala pengintegrasian adalah lamanya proses penginputan data dikarenakan keterbatasan operator SIMPEG di level dinas. Dan untuk level kecamatan tidak ada permasalahan berarti karena dari segi jumlah kecamatan lebih sedikit dan tentu mempermudah proses penginputan dan sosialisasi SIMPEG.
5.	Pemeliharaan	Selain memberikan kebebasan bekerja untuk merangsang inovasi pelayanan kepada masyarakat, ASN juga diberi cuti dalam rangka pemeliharaan pegawai. Lamanya cuti juga disesuaikan dengan jenis cuti yang diambil. Pemberian cuti ini dilakukan untuk memberikan hari libur di luar libur yang ditentukan dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas, mengatur stress dan memberikan <i>family time</i> buat pegawai sehingga ketika masuk bekerja pikiran serta tenaga <i>fresh</i> . Dan juga untuk memberikan dispensasi kepada pegawai yang sakit maupun yang melahirkan.
6.	Pemutusan	Dalam fungsi ini ada tiga jenis ASN, yaitu ASN yang pensiun normal, mengundurkan diri atau di pecat. Dan untuk pemberian hak pensiun juga berbeda, ASN yang pensiun

		<p>normal maka setiap bulan akan diberikan hak pensiunnya, dan untuk ASN yang mengundurkan diri dan memenuhi syarat batasan kedinasan maka mendapatkan hak pensiun, tetapi jika tidak memenuhi batasan kedinasannya maka tidak mendapatkan hak pensiunnya, dan yang terakhir untuk ASN yang dipecaat maka sesuai konstitusi ASN tersebut tidak diberikan hak pensiunnya.</p>
--	--	--

5.3 Pembahasan

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat mempermudah manajemen SDM aparatur di Kabupaten Tuban, karena berhasil menyediakan informasi yang akurat yang bisa digunakan dalam pengambilan kebijakan kepegawaian. Selain itu perintah dari Mendagri mengenai penyeragaman laporan daerah bidang kepegawaian yang menggunakan *single data* juga dapat digunakan untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan secara objektif.

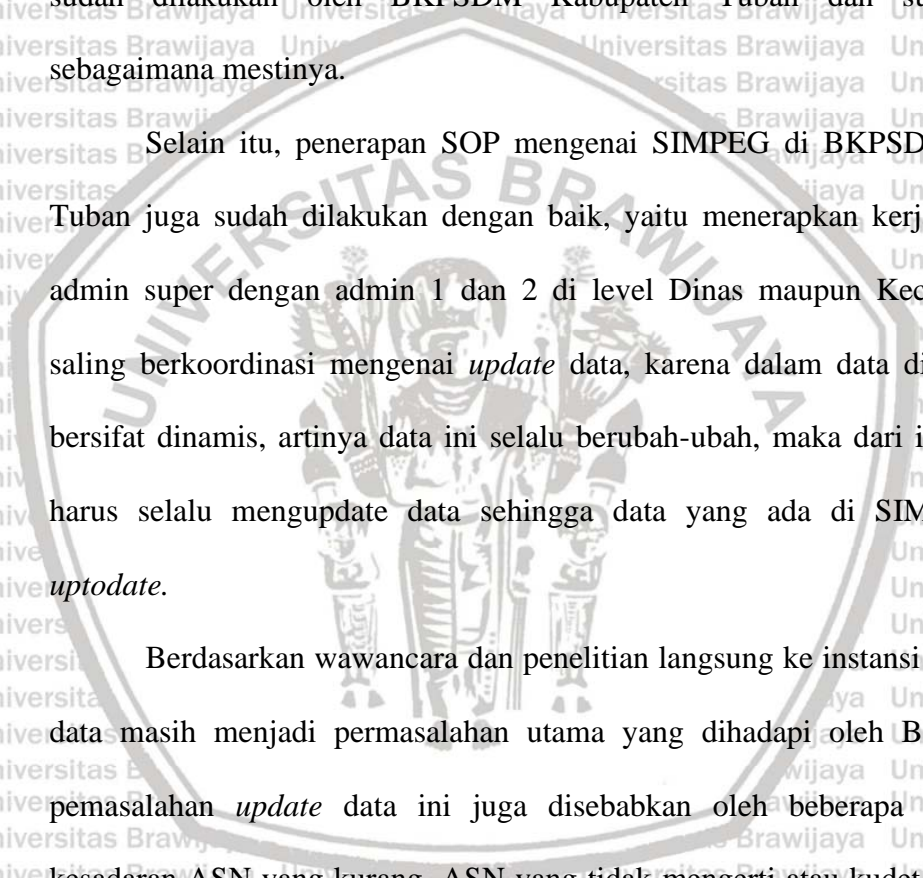
SIMPEG juga dapat diimplementasikan dengan mudah, cukup menggunakan *smartphone* atau laptop yang terkoneksi jaringan internet bisa sudah bisa digunakan, selain itu juga SIMPEG juga digunakan untuk mendukung kebijakan pembinaan ASN. Di Indonesia sendiri SIMPEG sudah mengarah ke sistem informasi yang sistematis, dinamis, integrative, *uptodate* serta cepat, akurat dan efisien dalam membantu pegawai dalam hal manajemen SDM di BKPSDM Kabupaten Tuban.

repository.ub.ac.id

Seperti hasil penelitian sebelumnya, dalam manajemen SDM di Kantor BKPSDM Kabupaten Tuban ini menggunakan dua fungsi untuk menganalisis manajemen SDM yaitu fungsi fungsional seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dan fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan semua sudah dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Tuban dan sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Selain itu, penerapan SOP mengenai SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Tuban juga sudah dilakukan dengan baik, yaitu menerapkan kerja sama antara admin super dengan admin 1 dan 2 di level Dinas maupun Kecamatan untuk saling berkoordinasi mengenai *update* data, karena dalam data di SIMPEG ini bersifat dinamis, artinya data ini selalu berubah-ubah, maka dari itu pihak OPD harus selalu mengupdate data sehingga data yang ada di SIMPEG bersifat *uptodate*.

Berdasarkan wawancara dan penelitian langsung ke instansi proses *update* data masih menjadi permasalahan utama yang dihadapi oleh BKPSDM, dari permasalahan *update* data ini juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti kesadaran ASN yang kurang, ASN yang tidak mengerti atau kudet teknologi dan masih banyak lagi, memang dalam hal ini admin super dari BKPSDM yang membawahi data ASN se-Kabupaten Tuban ini selalu menghimbau dan meminta kerja sama kepada pihak OPD atau admin 1 tingkat Dinas maupun Kecamatan supaya menekan pegawainya untuk segera memperbarui data, dan pihak BKPSDM Kabupaten Tuban khususnya Subbidang Data dan Informasi juga selalu



mengadakan pertemuan setiap tribulan atau 4 kali dalam setahun untu membahas, mengevaluasi dan sharing mengenai permasalahan SIMPEG ini.

Permasalahan ini hampir sama dengan penelitian terdahulu yang peneliti cantumkan di Bab II, karena memang sekali lagi SIMPEG ini bersifat dinamis artinya setiap hari pasti ada data yang berubah, tetapi untuk menciptakan data pegawai dan proses dalam manajemen SDM aparatur yang baik dan berkualitas maka harus selalu di *update* datanya.

Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Jurachman (2018)⁷⁷, dalam penelitiannya tersebut diketahui bahwa implementasi SIMPEG di kabupaten Sidoarjo ini masih mengalami kendala teknis, yakni kekurangan fasilitas dan operator SIMPEG, hasil penelitian ini berbeda dari hasil peneliti, tetapi walaupun masih terkendala beberapa permasalahan teknis namun BKD Kabupatn Sidoarjo sudah bisa mengarsipkan 6.000 data ASN nya secara online. Dan Kamal, Basri, dan Jopang (2020)⁷⁸ yang meneliti SIMPEG di Kabupaten Bombana juga masih terkendala fasilitas dan kendala teknis mulai dari kekurangan komputer, jaringan yang tidak merata sehingga menyebabkan hanya ASN yang terhubung ke jaringan internet lah yang bisa menjalankan aplikasi ini. dan untuk penelitian dari Maria dan Durinta (2015)⁷⁹ membahas mengenai BKD Provinsi Jawa Timur yang mengimplementasikan SIMPEG berbasis e-

⁷⁷ Arif Jurachman. 2018. *Perencanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidorajo*.

⁷⁸ Kamal, Basri, dan Jopang. 2020. *Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana*.

⁷⁹ Maria dan Durinta. 2015. *Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk Mendukung e-Government pada Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur*.

Government, dalam penerapannya ini sudah berjalan baik namun masih dijumpai kendala teknis yaitu keterbatasan jumlah ASN yang menjadi Admin SIMPEG ini di BKD Provinsi Jawa Timur namun untuk fasilitas sudah memadai hanya saja dengan keterbatasan operator SIMPEG ini menyebabkan *update* data membutuhkan waktu lama.

Kemudian penelitian dari Dharmawan Raka, Mardika (2019)⁸⁰, hasil penelitian ini adalah permasalahannya sama dengan yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Tuban yaitu masih ditemui banyak ASN yang tidak menguasai teknologi, ini menjadi masalah karena SIMPEG sendiri di buat atas dasar perkembangan teknologi oleh sebab itu jika ASN-nya tidak menguasai teknologi maka implementasi SIMPEG kepada pegawai akan sia-sia. Dan penelitian terdahulu yang terakhir adalah dari Anuar Sadat (2019)⁸¹, dari penelitiannya ini Dinas Kesehatan Aceh Tenggara sebagai admin 1 berhasil menjalankan perintah dari BKD Kabupaten Aceh Tenggara dalam mengarsipkan data pegawainya melalui SIMPEG, walaupun sudah mampu menjalankannya namun belum ada pelatihan yang diterima oleh operator SIMPEG di Dinas Kesehatan mengenai implementasi SIMPEG ini, mengingat penerapan SIMPEG di daerah Kabupaten Aceh Tenggara ini baru dilaksanakan maka akan sangat disarankan adanya pelatihan dan pembekalan supaya admin atau operator SIMPEG ini bisa menjalankan fungsinya dan ketika ada kendala dapat diatasi secepatnya.

⁸⁰ Dharmawan Raka dan Mardika, 2019, *Implementasi Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis Web di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung*.

⁸¹ Anuar Sadat. 2019. *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara*.

Berdasarkan perbandingan yang dilakukan oleh peneliti dengan jurnal penelitian terdahulu mengenai SIMPEG ini mendapatkan hasil yang berbeda-beda, implementasi SIMPEG ini sudah berjalan dengan baik, mulai dari penerapan tujuan yang jelas, tepat, perumusan kebijakan yang baik, perencanaan kebijakan yang matang hingga sistem pengawasan, pengendalian yang baik pula. Namun terdapat problem paling umum dan semua instansi hadapi adalah masalah *update* data pegawai. Berikut adalah implikasi penelitian berdasarkan hasil yang didapatkan:

1. Reformasi birokrasi selalu digalakkan pemerintah sejak tahun 1990. Setiap tahun juga pemerintah selalu menggalakkan reformasi birokrasi namun hingga kini tidak ada perubahan berarti di tubuh birokrat kita. KKN dan pelayanan yang berbelit-belit menjadi permasalahan yang tidak ada habisnya. Buruknya pelayanan diyakini para ahli karena salahnya sistem perekrutan pegawai. Tidak adanya perencanaan dan tidak berpedoman kepada analisis beban kerja membuat perekrutan seakan tidak mempunyai tujuan, ditambah ASN yang tidak direkrut tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, dampaknya adalah carut-marutnya pelayanan kepada masyarakat.
2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian hadir untuk membantu manajemen kepegawaian di Indonesia. Sistem ini berfungsi untuk mempermudah pimpinan dalam memetakan jabatan dan perencanaan pegawai, di Tuban sendiri sistem ini pertama kali di Implementasikan

tahun 2017 dengan harapan ikut membantu perencanaan dan manajemen SDM ASN di Tuban.

3. Sejak di impelemtasikanya SIMPEG di Tuban pemetaan jabatan menjadi sorotan utama dalam perekrutan. Karena memang problem terbesar ASN di Indonesia adalah masalah kompetensi. Jadi sebisa mungkin di sesuaikan dengan beban dan analisis kebutuhan pegawai.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di BKPSDM Kabupaten Tuban dan sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pertama, seluruh manajemen SDM ASN sudah disesuaikan dengan perintah Menteri Dalam Negeri, yaitu pembentukan SIMPEG yang digunakan untuk menyeragamkan laporan pemerintah daerah bidang kepegawaian di Indonesia. Penggunaan SIMPEG di Kabupaten Tuban sendiri sudah di Implementasikan sejak tahun 2017. Dan menjadi salah satu bahan pertimbangan pimpinan BKPSDM Kabupaten Tuban dalam proses manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tuban.

Kedua, manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan fungsi operasional dan manajerial di BKPSDM sudah di implementasikan, tetapi dalam penerapannya masih didapat permasalahan seperti Update data, keterbatasan operator SIMPEG di Pemkab Tuban, masih ditemukan ASN yang kudet, dan kesadaran ASN yang masih rendah.

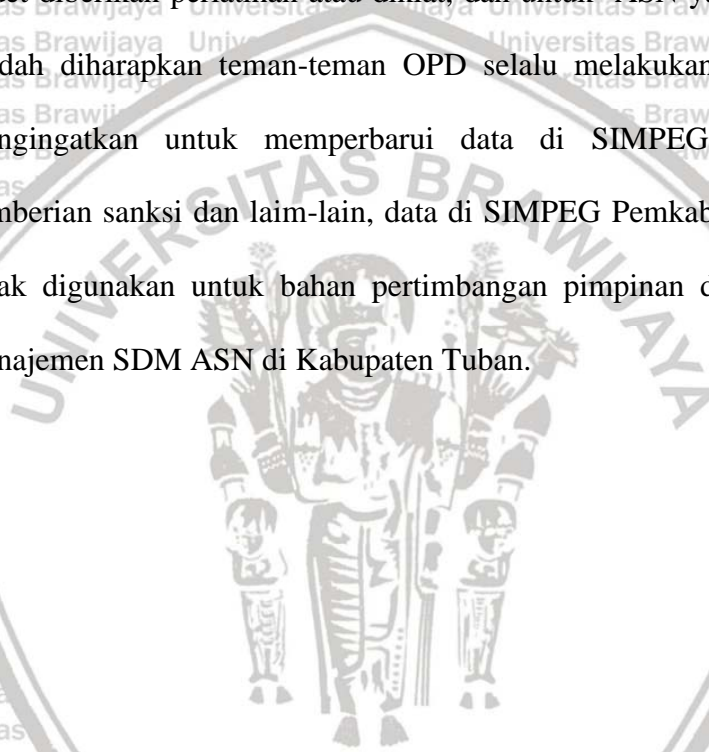
6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini maka dapat dibuat beberapa saran yaitu:

Pertama, diharapkan kepada Kantor BKPSDM Kabupaten Tuban untuk mengimplementasikan SIMPEG ini secara berkelanjutan, artinya jika terjadi pergantian pimpinan harus tetap di implementasikan, karena SIMPEG ini sudah

merubah tatananan birokrat di Kabupaten Tuban terutama dalam pemetakan kompetensi ASN. Dengan adanya SIMPEG juga manajemen SDM ASN di Pemkab Tuban mengalami perkembangan yang lebih baik.

Kedua, diharapkan ada sanksi tegas dari BKPSDM Kabupaten Tuban kepada oknum ASN yang tidak memperbarui data, kemudian bagi ASN yang kudet diberikan pelatihan atau diklat, dan untuk ASN yang memiliki kesadaran rendah diharapkan teman-teman OPD selalu melakukan sosialisasi dan saling mengingatkan untuk memperbarui data di SIMPEG. Harapannya dengan pemberian sanksi dan lain-lain, data di SIMPEG Pemkab Tuban bisa akurat dan layak digunakan untuk bahan pertimbangan pimpinan dalam perencanaan dan manajemen SDM ASN di Kabupaten Tuban.



DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

Derajad 2011. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media .

Dessler, G. *Human Resource Management*.

Flipo, Edwin. 2002. *Manajemen Personalia*.

Hasibuan, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Hawawi, H. 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Gajah Mada University Press.

Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Jogja: Pustaka Pelajar.

Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, S. (1987). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.

JURNAL

Jurachman, A. (2018). Perencanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidorajo.

Durinta, M. d. (2015). Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk Mendukung e-Government pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur.

Mardika, D. R. (2019). Implementasi Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berbasis Web di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

Sadat, A. (2019). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tenggara.

Kamal, B. d. (2020). Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana.

PERATURAN:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Peraturan Bupati Tuban Nomor 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tuban

Keputusan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 17 Tahun 2000

Permendagri Pasal 6 Ayat 2 Nomor 108 Tahun 2017

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017

LAIN-LAIN:

<https://simita.tubankab.go.id/>

<https://nasional.republika.co.id/berita/q160az396/37-persen-pendidikan-asn-tak-sesuai-kompetensi>.

<https://bkpsdm.tubankab.go.id/>

LAMPIRAN

HASIL TRANSKRIP WAWANCARA

PERTANYAAN MENGENAI FUNGSI OPERASIONAL

Pertanyaan 1 :Apakah OPD juga diberi pengarahan khusus?

Jawab :

Untuk teman-teman OPD memang diberi tuntutan lebih mas untuk selalu update data pegawai di SIMPG, kami juga diberikan pengarahan khusus dalam hal pengasipan data dan manajemen sumber daya manusia ASN di Kabupaten Tuban. Karena memang tugas kami sebagai OPD adalah sebisa mungkin menyiapkan dan mengupdate data seakurat mungkin.

Pertanyaan 2: Apakah Bapak sering mengingatkan dan mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan Undang-Undang dan SOP yang berlaku?

Jawab:

Iya, saya selalu memberikan arahan kepada pegawai di Kabupaten Tuban, karena setiap pegawai punya target, setiap orang setiap personil mempunyai target kinerja, jadi setiap tahun ada yang namanya perjanjian kinerja dengan pimpinannya itu ada, dan itu sesuai dengan ketentuan yang ada, maka selaku pimpinan secara berjenjang harus mengingatkan dan mengarahkan kepada bawahan ataupun staf tersebut. Untuk struktur organisasi kami juga memberikan kebebasan untuk masing-masing Bidang untuk merencanakan dan merumuskan kebijakan pada masing-masing Bidang itu sendiri, tetapi untuk persetujuan dan perumusannya tetap harus berkoordinasi dengan Sekretaris.

Pertanyaan 3: Apakah Bapak sering melakukan pengamatan langsung kepada kinerja pegawai?

Jawab

Oh iya, jadi Setiap bulan minimal itu, bahkan kami lakukan setiap minggu, ya kita evaluasi setiap saat untuk semua personil, staf secara berjenjang kemudian kita lihat apakah sudah sesuai dengan

perkembangan atau dinamika pekerjaannya kemudian progress report nya bagaimana, kita evaluasi kita pantau terus setiap saat.

Pertanyaan 4: Apakah ada perencanaan khusus yang dilakukan oleh BKPSDM dalam Manajemen ASN di Kabupaten Tuban?

Jawab:

Semua bentuk perencanaan murni menggunakan SIMPEG, SIMPEG di BKPSDM sudah banyak pengembangan dibandingkan dengan versi sebelumnya, dan untuk perencanaan pegawai sendiri pihak kami (BKPSDM) menggunakan SIMPEG untuk merencanakan dan memudahkan kami dalam merumuskan kebijakan, karena untuk perencanaan sendiri kami mengadakan rekrutmen CPNS data yang kami gunakan dari SIMPEG.

Pertanyaan 5: Apa hambatan yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Tuban mewujudkan perencanaan tersebut?

Jawab:

Untuk Hambatan kami dalam merencanakan pengelolaan SDM adalah soal update data, jadi ketika pemerintah pusat meminta data sebagai bahan acuan untuk merencanakan perekrutan CPNS maka kami (BKPSDM) akan mengkonfirmasi kepada seluruh Dinas atau Kecamatan akan kebenaran data di SIMPEG, nanti takutnya belum di update, maka dari itu kami konfirmasi dulu sebelum kami kirim data kepada pemerintah pusat. Dan kami juga mendapat tuntutan supaya data yang kami miliki dapat di realtime kan dengan data pusat, data nasional atau pusat itu menjadi prioritas utama kepegawaian, semua lini karena harapannya ini ditahun 2021-2022 single data tidak ada data versi kabupaten, tidak ada data versi propinsi, la ini kami mencoba menerapkannya di SIMPEG itu.

Pertanyaan 6 : Berapa surat peringatan yang dikeluarkan BKPSDM untuk ASN yang bermasalah?

Jawab :

Untuk 2020 kemarin jumlah ASN yang melanggar sangat sedikit yang masuk laporan ke kami, dan memang mayoritas yang mendapat SP adalah ASN yang setahun lebih tidak memperbarui data dan sisanya masalah indisipliner.

Pertanyaan 7 : Apakah ada pengarahan dari Dinas Pendidikan perihal kegiatan belajar mengajar?

Jawab :

Untuk pengarahan memang benar adanya, seperti contoh di Dinas Pendidikan atau sekolah-sekolah setiap pagi sebelum proses belajar mengajar Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan, arahan, dan evaluasi untuk para guru-guru lain;.

Pertanyaan 8 : Apakah ada arahan dari Kepala Sekolah untuk kegiatan belajar mengajar?

Jawab :

Memang benar adanya mas, saya selaku Kepala Sekolah setiap pagi sebelum proses belajar mengajar biasanya kita para guru kumpul dan sharing terlebih dahulu, karena memang ini adalah perintah dari Dinas Pendidikan. Saya juga selalu mengarahkan dan memberi motivasi para guru untuk bekerja ikhlas dan sabar. Dan kami juga selalu menekankan proses mengajar yang asik dan inovatif, karena memang karakter anak yang kita ajar berbeda-beda ada yang gampang bosan atau lain-lain, jadi kita sesuaikan dengan kebiasaan mereka dalam proses belajar mengajar. Dan arahan kedua sebelum masuk kedalam tahun ajaran baru Kepala Sekolah di SMP N 1 Merakurak mengadakan rapat untuk membahas evaluasi dan target kinerja kedepannya, disini para guru memaparkan semacam rencana dan target kedepannya itu seperti apa.

Pertanyaan 9 : Apakah ada target dari Camat untuk kedepannya bisa direalisasikan? Dan hambatannya seperti apa?

Jawab :

Untuk target Kecamatan Merakurak ini adalah membentuk kecamatan pariwisata, karena di kecamatan ini banyak desa yang memiliki potensi alam yang luar biasa. Jadi setiap minggu biasanya Pak Camat selalu memberikan arahan kepada pegawai di kecamatan untuk selalu mendukung untuk merealisasikan target tersebut. dan Untuk permasalahan pengarahan kepegawaian Alhamdulillah tidak ada kendala berarti, namun kami kesulitan dalam merealisasikan program-program kami terutama dalam situasi pandemi seperti ini. jadi anggaran yang seharusnya untuk merealisasikan program di alihkan untuk penanganan Covid-19

Pertanyaan 10 : Apakah ada arahan dari Camat perihal kepegawaian?

Jawab :

Untuk pengarahan berhubungan dengan kepegawaian, setiap bulan dilakukan evaluasi, karena memang saya pemegang admin kecamatan untuk SIMPEG, jadi bahan evaluasi disesuaikan dengan target dan beban kinerja pegawai melalui SIMPEG tersebut. bukan hanya Kecamatan Merakurak, tetapi Kecamatan lain juga sama, karena memang prosedur dari BKPSDM seperti ini.

Pertanyaan 11 : e-Kinerja kan isisnya tentang target kinerja pegawai, dan selalu direkap setiap hari, berarti bisa digunakan dalam kontrol maupun pengawasan?

Jawab :

Memang benar adanya mas, dalam e-Kinerja tersebut tercatat target kami selaku pegawai dan kegiatan apa yang kami lakukan hari ini, kami harus selalu rekap dan upload setiap hari. Dan data yang kami rekap ini yang salah satunya digunakan bahan kontrol dan evaluasi pimpinan.

Pertanyaan 12 : Untuk di Kesbangpol sendiri, pengawasan pegawai yang berhubungan kinerja bagaimana pak?

Jawab :

Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ini selalu kami rencanakan untuk program pendisiplinan pegawai setiap tahun melalui program SiJempol, SiJempol ini adalah alat absensi elektronik yang sudah 3 tahun

ini di terapkan BKPSDM untuk ASN di Tuban, proses absensi ini dilakukan pada pagi hari, siang dan sore ketika pegawai pulang dan kami selalu pantau mulai ASN yang rajin hingga ASN yang memiliki masalah indisipliner. Untuk sanksi adalah pemotongan gaji, Ini adalah bentuk ketegasan kami dalam mendukung manajemen ASN oleh BKPSDM.

Pertanyaan 13 : Apa pandangan bapak mengenai ASN di Indonesia/Tuban pak?

Jawab :

Problem utama ASN di Indonesia adalah buruknya faktor pengawasan yang berdampak pada praktek KKN di tubuh birokrasi kita. Sebagai contoh saja, kemarin tahun 2020 ada Kepala Desa di Tuban di tangkap karena terbukti korupsi dana desa. secara substansi memang Kepala Desa bukan ASN, namun ingat dalam hal ini Camat dilibatkan dalam proses pengawasan dana desa. Jika camat sampai kecolongan seperti ini kan pasti ada yang aneh gitu di Pemkab kita. Dan Birokrasi di Tuban memang tidak terlihat pejabat melakukan praktek KKN, namun jika cara BKPSDM mengawasi dan controlling seperti saat ini menggunakan SIMPEG saya yakim tidak akan efektif. Sekali-kali Bupati sidak atau gimana untuk memantau jalannya pemerintahan di Tuban, bukannya saya berprasangka buruk bukan, namun karena memang saya menyoroti rendahnya transparansi dana ditubuh birokrasi di Tuban

PERTANYAAN MENGENAI FUNGSI MANAJERIAL

Pertanyaan 1: Apakah ada hadiah atau penghargaan kepada pegawai yang dinilai mempunyai prestasi sesuai bidangnya?

Jawab:

Untuk pegawai yang mempunyai prestasi, kemudian kinerjanya bagus dia menonjol di prestasi-prestasi kinerjanya maka Pemkab dalam hal ini Bupati memberikan penghargaan, misalnya diberikan promosi lebih awal sesuai dengan jenjang yang dimiliki dan sebagainya, dan itu sudah kami lakukan. Bukan hanya BKPSDM saja, Dinas maupun Kecamatan lain juga sama, akan diberi penghargaan, kami juga menuntut Kepala Dinas dan Camat untuk selalu memberikan pengawasan dan pengarahan kepada stafnya. Dan untuk sistematisnya Kepala Dinas atau Camat

berkoordinasi dengan BKPSDM mengenai pegawainya yang memiliki prestasi baru kami yang mengusulkan ke Pemkab.

Pertanyaan 2: Apakah data ASN sudah dikelola dan diintegrasikan?

Jawab:

Untuk level pengintegrasian kami sudah coba hubungkan antar bidang di BKPSDM, sehingga semua punya data yang sama antar bidang, jadi tidak ada perbedaan data, misalnya data di bidang mutasi dan bidang diklat harus berpedomana pada sistem yang sama, dan kami juga sudah hubungkan dengan instansi lain hingga level Kecamatan melalui OPD SIMPEG. Sementara ini, ditahun 2021 dan 2022 akan ada dorongan dari pusat perihal data ASN di daerah, yaitu mewujudkan satu data ASN atau single data, yakni untuk mendorong kualitas pelayanan publik, mempermudah perumusan kebijakan berbasis data. Jadi intinya hanya ada satu data dan tidak ada versi apapun dalam hal kaitannya dengan kepegawaian.

Pertanyaan 3: Apakah Pengintegrasian itu penting pak?

Jawab:

Integrasi itu sangat penting bagi semua pihak, terutama dalam konteks pengambilan keputusan yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen ASN.

Pertanyaan 4: Apakah pegawai diberikan kebebasan dan berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya pak?

Jawab:

Semua pegawai sesuai dengan bidang masing-masing itu diberikan target-target kinerja, target-target kinerja itu dilakukan oleh semua pesonil sesuai dengan bidang dan (diharapkan) bisa berinovasi sesuai dengan bidang tugasnya itu, jadi supaya bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, kepada pegawai, itu bagaimana caranya? Kami sudah melakukan itu pada bidang masing-masing supaya ada peningkatan-peningkatan pelayanan, memang kita targetkan begitu supaya bidang hingga subbidang harus mempunyai inovasi.

Pertanyaan 5: Apakah ada program kesejahteraan pegawai pak?

Jawab:

Untuk program kesejahteraan pegawai itu ada, yaitu dengan adanya TPP (Tambahkan Penghasilan pegawai) jadi ketika pegawai bisa melakukan atau melaksanakan tugas itu dengan baik sesuai dengan target-targetnya maka dia akan mendapatkan tambahan 100% dari TPP itu, dan ketika dia tidak dapat penuh maka dikalkusikan sesuai dengan capaian dia itu, jadi kita juga sudah melakukan itu, dan Alhamdulillah di Pemkab Tuban ini sudah kita link-kan dengan model e-SKP-nya, yaitu sebuah aplikasi atau sistem gitu bisa terukur tiap bulan, jadi ini adalah tahun pertama implementasi e-SKP harapannya ada peningkatan-peningkatan lebih baik lagi.

Pertanyaan 6: Berapa batasan usia ASN pak?

Jawab:

Untuk dinas ASN itu yang jabatan struktural yang sampek Kepala Bidang, Camat, Eselon III itu dari staf sampek Eselon III usia 58, sedangkan untuk JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) ini Eselon II kalau dulu sampek 60 tahun, Tapi ada juga yang fungsional juga sesuai ketentuan masing-masing profesinya, ada yang kayak guru itu ada yang sampek 60 kalau pertanian itu 58 dan seterusnya, sesuai dengan fungsional sesuai dengan ketentuan masing-masing bidangnya.

Pertanyaan 7: Apakah ada tunjangan yang dibeikan negara kepada ASN yang telah pensiun, mengundurkan diri, dan diberhentikan secara tidak hormat pak?

Jawab:

Untuk ASN yang dipecat tidak mendapatkan uang pensiun karena memang aturannya begitu, sedangkan mereka yang pensiun yang wajar-wajar yang mulus tidak mendapat masalah sesuai dengan ketentuan kita berikan hak mereka untuk mendapatkan hak pensiunnya. Kalau yang mengundurkan diri ketika dia kurang dari batas minimal dia pensiun itu ya gak dapat, tapi kalau minimal mencukupi batas bisa pensiun maka dia dapat uang pensiun, misalnya dia punya masa kerja 20 tahun minimal dan 50 tahun usia batas minimal itu dia dapat tetapi kalau kurang dari itu tidak dapat.

Pertanyaan 8 : Bagaimana rekrutmen dan seleksi ASN di Kabupaten Tuban?

Jawab:

Pertama kami berdasarkan dokumen perencanaan di Pemkab Tuban dengan hal ini adalah dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja, karena di dalam dokumen itu disebutkan ada jabatan-jabatan yang belum terisi, karena dalam proses pengusulan oleh Menpan itu memang dibutuhkan dan disarankan berdasarkan data jabatan yang ada

Pertanyaan 9: Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi ASN selama dilaksanakan?

Jawab:

Untuk proses rekrutmen memang mulai tahun 2018 ini dilakukan oleh pusat, artinya kami (BKPSDM) hanya sebatas memfasilitasi terkait dengan pelaksanaannya, tetapi terkait dengan prosedur maupun substansi soal itu sudah melalui sistem itu menjadi kewenangan penuh oleh pusat dalam hal ini BKN

Pertanyaan 10: Apa kendala rekrutmen dan seleksi ASN di Kabupaten Tuban?

Jawab:

Hasil evaluasi kami ditahun 2018 dan 2019 ini, kebanyakan yang lulus dai yang daftar dan yang lulus ini porsi perempuan luar biasa, perempuan yang lulus ini presentasenya 70% kalau dibandingkan laki-laki, itu menjadi kendala, kenapa dibidang kendala kan nanti kan dengan berjalannya waktu kan pasti laki-laki dengan perempuan kan berbeda dan perempuan kan ada kendala-kendala secara biologis, kemudian permasalahan kedua adalah tidak semua masyarakat ini memahami teknologi dan masih banyak juga pada saat proses pelaksanaannya ini masih ada yang tidak bisa mengoperasikan komputer ya ini salah satu kendala yang kita temui dilapangan.

Pertanyaan 11: Apakah ada pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh BKPSDM untuk mengembangkan karier ASN di Kabupaten Tuban?

Jawab:

Untuk proses pelatihan, pengembangan, pendidikan dan latihan ini selalu ada dan yang dibutuhkan oleh teman-teman PNS di Pemkab Tuban sepanjang anggaran ini tersedia, karena di kondisi pandemi seperti ini

sangat berdampak pada urusan pemerintahan termasuk urusan kepegawaian.

Pertanyaan 12: Bagaimana BKPSDM dapat mengetahui pegawai mana yang membutuhkan Diklat dan pengembangan?

Jawab:

Sebelumnya kita selalu menhupayakan dan meningkatkan kompetensi ini sesuai dengan kebutuhan OPD setiap saat kita lakukan, itu dasarnya apa? Dasarnya adalah melalui analisis kebutuhan diklat, jadi dari analisis itu akan kelihatan OPD itu membutuhkan peningkatan kompetensi apa pegawainya, mereka juga memberikan ususan-usulan ke Bupati nanti turunya ke BKPSDM untuk kita tindak lanjuti, jadi setiap tahun kita lakukan.

Pertanyaan 13 : Menurut bapak, bagaiman proses rekrutmen ASN di Tuban?

Jawab:

BKPSDM Kabupaten Tuban nampaknya sudah mulai berubah jika saya lihat akhir tahun-tahun ini dan khususnya untuk rekrutmen, Namun yang masih menjadi problem ASN yang tinggalan orde baru tersebut yang tidak jelas pemetakannya. Kalau boleh mengutarakan pendapat, harapan saya ada perubahan standar rekrutmen dilingkungan birokrasi yang selama ini dapat dikatakan umum, perlu adanya persyaratan surat bebas kriminal terutama dalam tindak KKN.

Pertanyaan 14 : Untuk CPNS apakah ada Diklat Khusus Bu?

Jawab ?

Untuk pemberian diklat sendiri memang ada setiap tahun sesuai kebutuhan, untuk pengalaman pribadi saya Alhamdulillah saya pernah mengikuti diklat prajabatan tahun 2019 karena saya pada tahun itu lolos CPNS. Jadi diklat ini sifatnya wajib, karena setelah mengikuti diklat ini masing-masing pegawai mendapatkan SK pengangkatan.

Pertanyaan 15 : Apakah guru juga diberikan Diklat sama seperti para pegawai birokrat?

Jawab:

Pemberian diklat untuk guru memang ada mas, dan itu jenisnya banyak, mulai dari diklat prajabatan, diklat prajabatan ex honorer, diklat PIM, dan masih banyak lagi, disesuaikan dengan kebutuhan dari para guru.

Pertanyaan 16 : Untuk pemberian kompensasi itu bagaimana bu? Dan apakah ibuk pernah dapat kompensasi?

Jawab:

Untuk pemberian kompensasi yang pernah saya terima mungkin lebih ke tunjangan mas, ini program baru katanya senior saya, yaitu ada program TPP kayak Tambahan Penghasilan Pegawai jadi tunjangan ini diberikan kepada ASN yang dinilai memiliki kinerja baik, dan untuk mendapatkannya juga harus menyelesaikan target-target kinerja.

Pertanyaan 17 : Untuk guru sendiri baik yang PNS atau Honorer pemberian gaji apakah ada ukurannya?

Jawab:

Untuk gaji guru dihitung dari berapa jam dia perminggu atau bulan mengajar disekolahan untuk yang honorer, jika yang pegawai berdasarkan pangkat dan golongannya, dan untuk tunjangan kinerja biasanya dihitung berdasarkan kedisiplinan guru tersebut.

Pertanyaan 18 : Untuk pengintegrasian di level Dinas Khususnya di Dinas Sosial Ini bagaimana pak?

Jawab:

Untuk pengintegrasian SIMPEG antar instansi di Kabupaten Tuban sudah kami laksanakan sesuai dengan petunjuk BKPSDM mas,

pengintegrasian ini juga mempermudah teman-teman ASN dalam menerima layanan kepegawaian. Dan hambatan saya dalam mengemban tugas sebagai OPD adalah keterbatasan kami dalam menginput data karena memang saya disini sendirian jadi untuk input membutuhkan waktu lama, apalagi di bulan April dan Oktober waktu *rame-ramenya* dimana ASN mengurus pelayanan kepegawaian untuk kenaikan pangkat.

Pertanyaan 19 : Kendala Update SIMPEG di Kecamatan apa pak?

Jawab :

Untuk proses update data SIMPEG di Kecamatan Merakurak sudah berjalan dan tanpa permasalahan berarti, karena ini kan levelnya kecamatan jadi dari segi jumlah pegawai lebih sedikit dari pada di dinas. Jadi untuk update data tidak ada permasalahan atau kendala berarti di SIMPEG.

Pertanyaan 20 : Apakah Inovasi itu penting?

Jawab :

Kami dituntut untuk melakukan inovasi, dan kami juga selalu merencanakan dan evaluasi setiap tahun, karena memang dalam bekerja kami diberikan kebebasan untuk berinovasi terutama dalam hal kaitannya pelayanan kepada masyarakat.

Pertanyaan 21 : Berapa lama cuti ASN itu pak?

Untuk pemberian cuti tahunan bagi pegawai itu sebanyak 12 hari. Cuti besar kurang lebih 3 bulan, cuti sakit diberikan paling lama satu tahun, cuti melahirkan 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan setelah melahirkan, cuti bersama disesuaikan dengan penetapan tanggalan di kalender dll.

WAWANCARA MENGENAI SIMPEG

Pertanyaan 1 : Kapan SIMPEG dibuat? Dan apa tujuannya pak?

Jawab:

SIMPEG ini ada pada tahun 2017 bulan September-Oktober ini kami buat dan di dalam pelaksanaannya memuat sesuai dengan latar belakang dibuatnya SIMPEG, dan tujuannya untuk memvalidasi data kepegawaian di Pemkab Tuban khususnya data PNS, kemudian untuk menginformasikan kepada OPD data-data yang *update* terkait dengan Nama, NIP, pangkat/golongan dan sejenisnya, dan kemudian untuk memberikan bahan pertimbangan pada pimpinan untuk bahan kebijakan terkait dengan urusan kepegawaian.

Pertanyaan 2 : Bidang apa yang bertanggung jawab untuk menjalankan SIMPEG pak?

Jawab:

Untuk penerapannya di lapangan, penyusunan SIMPEG ini dilakukan sepenuhnya oleh Subbidang Data dan Informasi ASN. Mereka juga yang menentukan desain website dan menu-menu apa saja yang dibutuhkan dalam penyusunan SIMPEG. Karena pada website SIMPEG ini hampir seluruhnya membahas mengenai data ASN.

Pertanyaan 3: Apakah kedepannya SIMPEG ini akan ada pengembangan pak?

Jawab:

Kalau pengembangan InsyaAllah sudah berjalan, beberapa aplikasi juga sudah kami integrasikan dengan SIMPEG seperti *e-Gaji*, *SiJempol*, *e-Kinerja* dan masih banyak lagi, dan ini sudah berjalan dan tinggal nanti kita evaluasi kekurangan-kekurangannya apa, dan pengembangannya sudah bagus dari yang versi sebelumnya.

Pertanyaan 4 : Hambatan dan solusi masalah SIMPEG apa pak?

Jawab:

Kalau hambatan dari SIMPEG ini adalah *update* data, karena memang dibutuhkan pemahaman yang luar biasa dan dibutuhkan komitmen yang luar biasa antar OPD agar selalu *mengupdate* dan menginput apapun terkait dengan perubahan-peubahan baik itu dari kenaikan pangkat, unit kerjanya, pangkat golongan dan sebagainya. Dan harapan kami terkait hal ini selalu menjadi data yang terupdate dan ini menjadi salah satu motivasi kami supaya kekurangan ataupun hambatan ini menjadi motivasi kami untuk menjadi yang lebih baik lagi.

Petanyaan 5: apakah ada rapat internal antar OPD pak?

Jawab:

Jadi kalau di admin OPD (Admin Dinas/Kecamatan) kita agendakan berkumpul empat kali dalam setahun yaitu setiap tribulan tujuannya kita sosialisasikan menu-menu ini apa (di SIMPEG), kendalanya seperti apa bisa (didiskusikan) di situ.

Pertanyaan 6 : Apakah ada pelatihan bagi operator SIMPEG pak?

Jawab:

Pelatihan-pelatihan selalukami berikan kepada temen-temen operator, setiap tahun kami berikan karena sifatnya kan rutinitas karena ada evaluasi apa-apa saja yang menjadi permasalahan dan kami bisa akumudir.

Pertanyaan 7: Untuk pelaksanaannya sendiri, SIMPEG ini dinaungi oleh bidang apa pak?

Jawab:

Untuk penerapannya di lapangan, penyusunan SIMPEG ini dilakukan sepenuhnya oleh Subbidang Data dan Informasi ASN. Mereka juga yang menentukan desain website dan menu-menu apa saja yang dibutuhkan dalam penyusunan SIMPEG. Karena pada website SIMPEG ini hampir seluruhnya membahas mengenai data ASN.

Pertanyaan 8: Tujuna SIMPEG itu apa pak?

Jawab :

Tujuan SIMPEG sendiri untuk memvalidasi data kepegawaian yang ada di Pemkab Tuban teutama PNS, untuk menginformasikan kepada OPD-OPD data-data yang update terkait dengan demgan nama, NIP, pangkat, golongan dan sebagainya, kemudian untuk memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan untuk kebijakan urusan kepegawaian.

Pertanyaan 9 : Apakah ada admin atau Opeator SIMPEG di Dinas-Dinas di tuban pak dalam penginputan data pegawai?

Jawab :

Dalam penginputan data ASN kami dibantu oleh OPD di Dinas dan Kecamatan, terdiri dari admin 1 di Dinas/Kecamatan dan admin 2 yang berada dibawah dinas, kebanyakan admin 2 atau unor ada di Dinas Pendidikan dan Kesehatan yaitu di sekolah dan puskesmas

Pertanyaan 10 : Apakah ada rencana lain yang belum tercapai dalam pengimplementasian SIMPEG?

Jawab :

Untuk melaksanakan sendiri idenya sebenarnya hingga tingkat personal, tetapi kami memandang bahwa masih banyak orang nggak ngeh atau tidak mengikuti perkembangan teknologi, tetapi misalnya kami sudah siapkan namun karena faktor itu tadi tidak dilaksanakan.

Pertanyaan 11 : Seberapa berhasil pak program ini di implementasikan?

Jawab :

Secara keseluruhan sistem ini sudah berjalan baik mas, namun untuk problem umum mungkin masakah update data, kesadaran ASN yang rendah dan masih kita temui ASN yang kudet teknologi.

Pertanyaan 12 : Untuk jabatan OPD di level dinas itu biasanya di serahkan ke pegawai yang bagaimana pak?

Jawab :

Untuk OPD SIMPEG di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak ini adalah ASN di Bidang Umum dan Kepegawaian, dan di dinas lain mungkin juga sama di bagian umum dan

kepegawaian, jadi OPD di dinas ikut membantu penginputan data pegawai di SIMPEG.

Pertanyaan 13 : Apakah ada Diklat bai OPD, dan untuk OPD se-Pemkab Tuban apakah pernah melakukan rapat untuk membahas implementasian SIMPEG?

Jawab :

Iya mas benar, jadi OPD itu diberikan diklat kecil-kecilan lah dari BKPSDM Tuban selama seminggu, jadi diklat ini lebih membahas dasar-dasar komputer dan sosialisasi dalam penginputan dan pengoperasian SIMPEG. Dan untuk rapat kami biasanya setiap 4 bulan itu Pak Antok yang OPD BKD selalu bilang di grub WA OPD Tuban ngajak ketemuan untuk membahas perkembangan dan kendala SIMPEG di instansi pemerintah di Tuban.

Pertanyaan 14 : Untuk di kecamatan, OPD itu biasanya merangkap dengan jabatan apa pak?

Jawab :

Untuk di Kecamatan Merakurak OPD bagian penginputan SIMPEG ada di bagian umum dan kepegawaian mas. Kalau di kecamatan lain juga sama, karena dalam SIMPEG ini pihak BKPSDM yang nunjuk perwakilan OPD nya.

Pertanyaan 15 : Apakah ada sosialisasi dari OPD untuk implementasi SIMPEG?

Jawab :

Untuk sosialisasi memang ada, bahkan di pertengahan April ini ada sosialisasi dan kumpul-kumpul dengan OPD se-Pemkab Tuban. Tujuannya ya itu tentang perencanaan dan evaluasi target kedepannya.

DOKUMENTASI

Gambar 1: Foto Peneliti dengan Bapak Nur Hasan, Kepala BKPSDM Kab. Tuban.



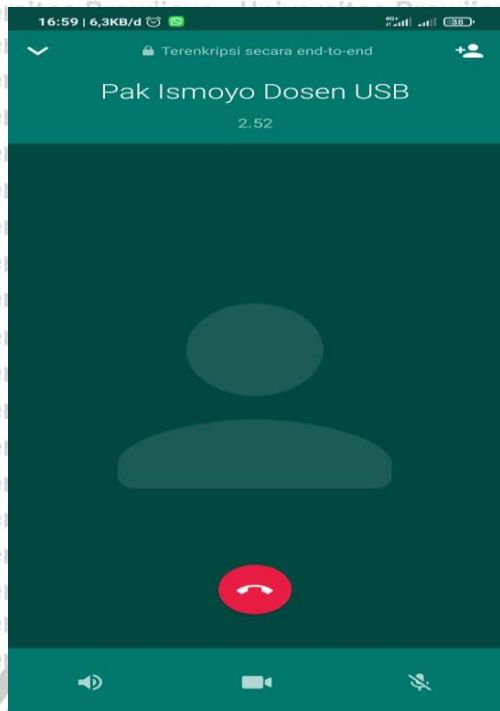
Gambar 2 : Foto Peneliti ketika Wawancara dengan Kepala BKPSDM Kab.Tuban.



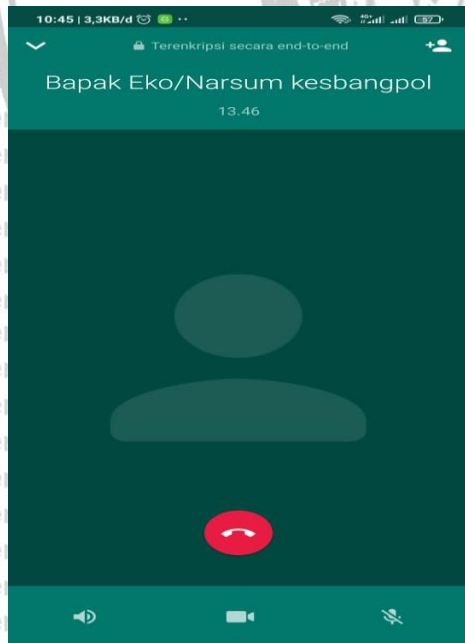
Gambar 3 : Foto Peneliti dengan Danang Setyanawan, Kepala Bidang, Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN.



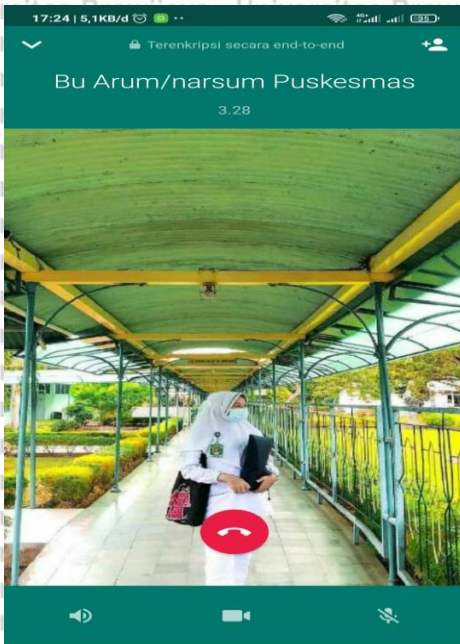
Gambar 4 : Foto Peneliti dengan Bambang Fitrianto, Kasubbidang Data dan Informasi ASN.



Gambar 5 : Proses Wawancara via WhatsApp dengan Pak Ismojo Dosen Hukum Universitas Sunan Bonang Tuban.



Gambar 6 : Wawancara via WhatsApp dengan Bapak Eko Prasetyo, Kasubbagian Perencanaan dan Program Badan Kesbangpol.



Gambar 7 : Wawancara via WhatsApp dengan Ibu Arum Permata Sari, ASN Puskesmas Merakurak/CPNS 2019.



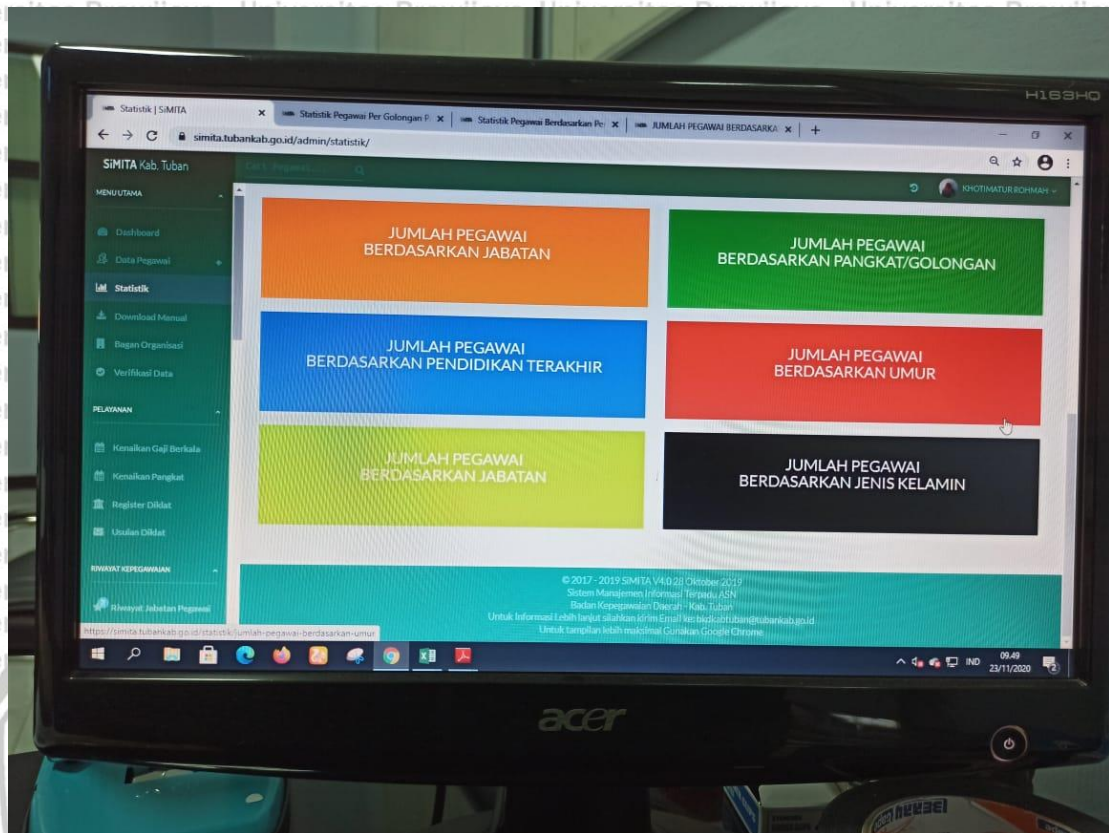
Gambar 8 : Wawancara Peneliti dengan Bapak Imrom Djazuli Kepala SMP Negeri 1 Merakurak.



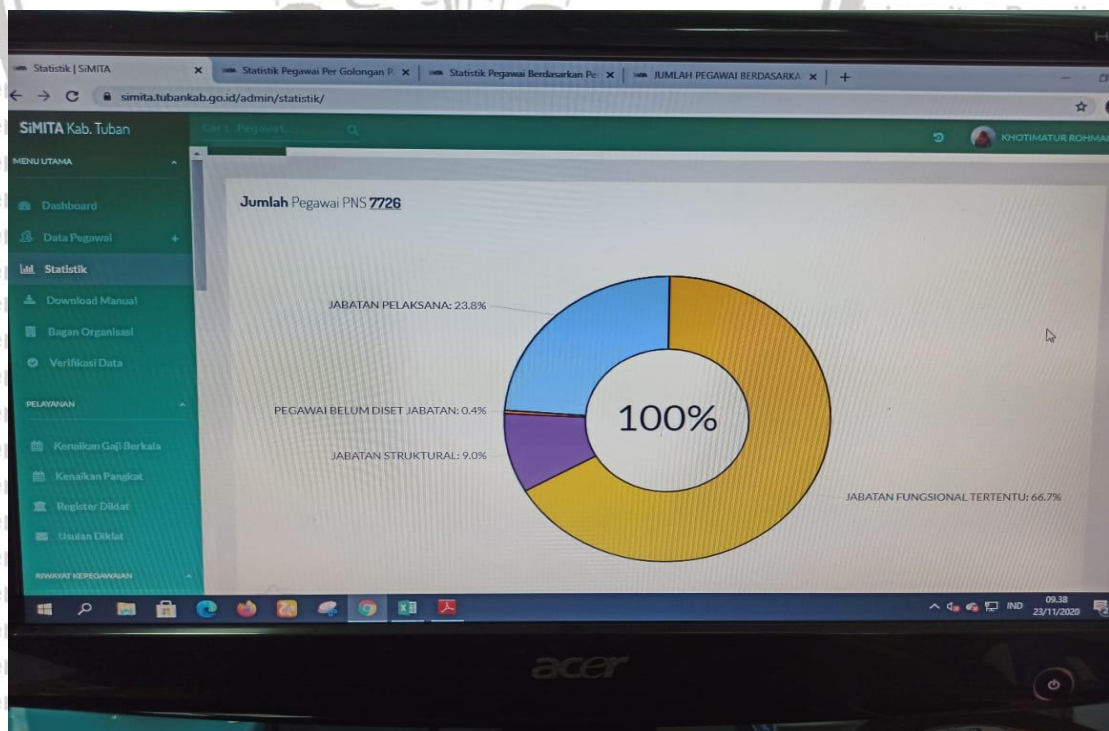
Gambar 9 : Wawancara Peneliti dengan Ibu Nur Afifah Dwi Anjani, Guru/Pegawai Guru SMP Negeri 1 Merakurak dan MTS Salafiyah Merakurak.



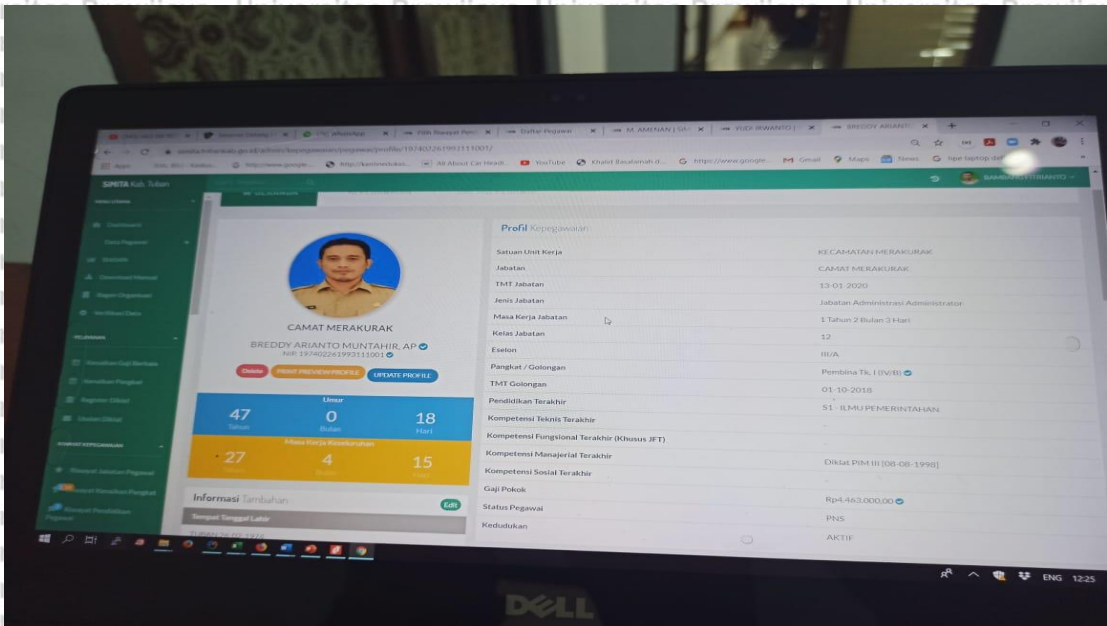
Gambar 10 : Wawancara Peneliti dengan Baidhowi Ahmad, OPD SIMPEG Kecamatan Merakurak.



Gambar 11: Menu Utama SIMPEG.



Gambar 12 : Tampak Jumlah ASN berdasarkan Kualifikasi Jabatan.



Gambar 13 : Tampak Data Internal ASN.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tuban

Sukses Optimalkan Manajemen ASN Pemkab Tuban

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemkab Tuban. Karena itu, sejumlah inovasi terus dikembangkan. Di antara terobosan yang dilakukan BKPSDM selama dua periode kepemimpinan Bupati Tuban Fathul Huda dan wabup Idr. Noor Nahar Hussein, M.Si. (Hudanoor) adalah mengoptimalkan manajemen ASN melalui sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik.

Seluruh capaian kinerja BKPSDM ini adalah hasil kerja keras dan sinergitas semua bidang. Tanpa kerja sama dan sinergitas yang baik antar bidang semua ini akan sulit tercapai. Tentunya, juga dukungan dari Pak Bupati (Fathul Huda) yang sangat kuat dalam mengoptimalkan manajemen ASN.

Drs. M. NURHASAN, M.Si. Kepala BKPSDM Tuban



SEDIKITNYA sudah ada tujuh aplikasi yang dikembangkan BKPSDM Tuban dalam mengoptimalkan manajemen ASN di lingkungan Pemkab Tuban. Diawali dengan data kepegawaian. Untuk mewujudkan data kepegawaian yang akurat, valid, dan lengkap, BKPSDM melakukan aplikasi SIMITA (Sistem Manajemen Informasi Terpadu ASN). Tujuan aplikasi berbasis web yang dikembangkan tersebut untuk memudahkan pendataan pegawai dan digunakan untuk melihat data pegawai secara lengkap.

"SIMITA adalah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang mampu memenuhi kebutuhan BKPSDM untuk menyajikan data kepegawaian secara akurat, lengkap, dan valid," kata Kepala BKPSDM Tuban, M. Nurhasan, M.Si. Berikutnya adalah aplikasi Silenpop (Sistem Informasi Jari Elektronik Presensi Online). Ini merupakan aplikasi presensi online untuk pencatatan kehadiran pegawai di lingkungan Pemkab Tuban. Diusulkan Nurhasan, dengan adanya aplikasi Silenpop sekarang absensi ASN di lingkungan Pemkab Tuban tidak lagi menggunakan cara konvensional: absensi kertas. Cukup menekan *finger print* (alat absensi elektronik) di lembaga/instansi masing-masing, maka daftar kehadiran pegawai langsung masuk sistem dan bisa dilihat langsung. Bahkan, jika Nurhasan, pegawai yang masuk dan pelangjian berapa pun bisa terpantau dengan jelas. *By name by address*. Tujuannya, untuk menyediakan jam kerja PNS. "Jika ada absensi masih bisa dirangsang, sekarang tidak bisa. Terlabur, ya terlabur. Tidak masuk, ya tidak masuk. Tidak ada lagi istilah *tip absen*," tegas dia.

Selain menciptakan budaya disiplin waktu di kalangan ASN, aplikasi Silenpop juga membuat proses administrasi daftar hadir pegawai semakin efektif dan efisien, karena tidak lagi membutuhkan kertas dan tidak lagi bingung harus mengisi

buku absen secara manual. Aplikasi yang ketiga adalah e-kinerja. Ini merupakan aplikasi yang menjadi acuan dasar dalam memberikan perubahan tantangan pengembangan PNS. Dengan adanya aplikasi e-kinerja ini proses pemberian tunjangan penghasilan bisa dilakukan secara narayanan. Sebab, aplikasi yang menjadi bagian dari *government* melalui aplikasi sistem penyicoran atau penilaian secara otomatis, sehingga pemberian tunjangan penghasilan bisa dilakukan secara adil sesuai dengan kinerja pegawai.

Untuk melengkapi sistem e-kinerja, BKPSDM juga membuat aplikasi e-SKP (elektronik-Sesama Kerja Pegawai). Tujuan dari aplikasi ini untuk memudahkan dalam menginput sasaran atau target kerja pegawai dalam periode tertentu. Sehingga, sistem kerja pegawai di lingkungan Pemkab Tuban benar-benar terukur. "Dengan e-SKP ini kinerja masing-masing pegawai bisa terukur. Apakah sudah mencapai target atau belum. Sehingga, selain bisa memudahkan dalam memantau kinerja pegawai, juga untuk memudahkan dalam melakukan evaluasi kinerja," terang Nurhasan.

Sebagaimana Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 5 Tahun 2020, selain unsur kehadiran, aktivitas kerja, serapan anggaran dan perilaku kerja, penilaian produktivitas kerja juga melalui dokumen SKP. SKP mendapat porsi cukup besar dalam penghitungan tunjangan jabatan pengabdian yang diterima PNS.



MEMBANGKAKAN Bupati Fathul Huda bersama Kepala BKD Drs. M. Nurhasan, M.Si. usai menerima penghargaan Anugerah KASN 2018.

Selain aplikasi untuk memastikan sasaran kinerja setiap pegawai, BKPSDM juga membuat aplikasi e-Filing. Kegunaan dari aplikasi ini untuk meningkatkan kinerja dan mempermudah BKPSDM dalam melakukan penyiapan dan pengelolaan dokumen kepegawaian seluruh ASN di lingkungan Pemkab Tuban. Mulai dari dokumen awal CPNS, menjadi PNS, kenaikan pangkat, gaji berkala, dokumen kompetensi-kompetensi, SK pensiun, dan sejumlah dokumen lainnya.

"Dengan aplikasi e-Filing ini semua dokumen dari awal sampai akhir terinput rapi dalam sistem, sehingga sewaktu-waktu saat dibutuhkan bisa dengan mudah didapatkan. Termasuk saat dokumen aslinya hilang, masih ada arsip yang tersimpan," terang Nurhasan. Di bidang kompetensi, BKPSDM mengembangkan Sistem Elektronik Pengembangan Kompetensi dan Asesment ASN (SEPDMAN). Ini merupakan aplikasi administrasi dan manajemen pengembangan kompetensi pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN yang berfungsi untuk tracking kompetensi pegawai. Selain itu, aplikasi ini juga untuk memudahkan setiap OPD dalam melakukan pengesannya

mengikuti diklat. Dengan aplikasi ini pendataan arsip-kemudian diklat tidak perlu datang ke BKPSDM, tetapi cukup mendatakan melalui aplikasi. "Jadi, aplikasi ini sangat memudahkan OPD untuk pelayanan diklat," jelas Nurhasan.

Terakhir aplikasi e-IPT. Ini merupakan aplikasi untuk melaksanakan seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pertama. Aplikasi ini berfungsi untuk memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian IPT di lingkungan Pemkab Tuban, mulai dari konsultasi hingga pengumpulan dokumen seleksi dan laporan hasil seleksi. Sehingga, semua proses lelang jabatan dilakukan secara transparan.

"Manas dari setiap program dan kegiatan BKPSDM adalah untuk peningkatan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik, kreatif, dan bersih. Sehingga, melahirkan ASN yang kompeten dan profesional," terang Nurhasan. Lebih lanjut dia menegaskan, capaian kinerja BKPSDM dalam pengelolaan dan perustaan pegawai di lingkungan Pemkab Tuban ini tidak lepas dari komitmen dan sinergitas seluruh bidang di BKPSDM. "Seluruh capaian kinerja BKPSDM ini adalah hasil kerja keras dan sinergitas

semua bidang. Tanpa kerja sama dan sinergitas yang baik antar bidang, semua ini akan sulit tercapai. Tentunya, juga dukungan dari Pak Bupati (Fathul Huda) yang sangat kuat dalam mengoptimalkan manajemen ASN," tegas dia.

Konsisten Tingkatkan Kompetensi ASN dan Mempercepat Pemberian SK Pensiun

Selain sebuah kegiatan yang sudah berbasis IT, upaya untuk membangun karakter dan sikap kepemimpinan yang berintegritas juga terus dikembangkan oleh BKPSDM dengan konsisten melaksanakan peningkatan kompetensi melalui diklat ASN, baik manajerial, kepemimpinan, teknis, fungsional maupun izin belajar atau tugas belajar. Begitu juga dengan ujian dinas dan ujian persyaratan/jarak. Ujian yang sudah dilaksanakan tulis, kini menggunakan sistem CAT (*computer assisted test*). "Dengan sistem CAT semuanya berjalan optimal dan transparan," terangnya. Lebih lanjut Nurhasan menyampaikan, selama periode kepemimpinan bupati Fathul Huda, pelayanan persediaan juga sangat dikedukung. Bahkan, BKPSDM menggelar *tempur bola* dengan menyajikan SK persutan sebelum pengantaraan. "Dan atas itu, balasan sebesar-pemenuhan SK pensiun sudah siap, sehingga benar-benar memudahkan pegawai," undasnya.

Raih Anugerah KASN

Berkat komitmen BKPSDM dalam meningkatkan manajemen ASN tersebut, pada 2018 Pemkab Tuban meraih penghargaan Anugerah KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) 2018. Penghargaan di bidang rekrutmen jabatan tersebut diterima Pemkab Tuban setelah dinilai sukses dalam melaksanakan pengisian jabatan secara transparan dan akuntabel. Anugerah KASN merupakan bentuk apresiasi kepada Pemkab Tuban yang dinilai berhasil menetapkan standar dan kualitas yang baik dalam proses rekrutmen posisi jabatan pimpinan tinggi di lingkungan Pemkab Tuban dengan mengedepankan akuntabilitas dan transparansi. Penghargaan tertinggi dari KASN yang diterima Pemkab Tuban adalah kategori *kepatuhan dan kualitas tata kelola seleksi terbuka* pengisian jabatan pimpinan tinggi (IPT). Ini sekaligus penghargaan kali pertama yang diterima Pemkab Tuban. Terus keberhasilan dalam meraih anugerah KASN ini tidak lepas dari komitmen bupati Fathul Huda dalam melaksanakan pengisian jabatan yang transparan dan akuntabel. (ok/ds)



Gambar 14: Kesuksesan BKPSDM Kab. Tuban dalam Manajemen ASN di Kab. Tuban

