



Fungsi Pengawasan Komisi B DPRD Kabupaten Bandung
dalam Upaya Peningkatan Pariwisata di Kabupaten Bandung
Provinsi Jawa Barat
Rendy Adiwilaga

Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian
di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)
Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat
Rizki Amalia, Nanda Dita Aryani

Pengaruh Kepemimpinan Camat
terhadap Kualitas Pelayanan Kebersihan Penanganan Sampah
di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang
Provinsi Jawa Barat
Susilawati

Kompetensi Pegawai dalam Menggunakan Teknologi Informasi
di Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri
Provinsi Jawa Timur
Teresa Irimina Nangameka, Febriano Ekky

Pemberian Motivasi oleh Camat
dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung
Provinsi Jawa Barat
Yani Alfian



DESAIN & SETTING
alqaprint@yahoo.co.id

PENGANTAR REDAKSI

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Ilahi Rabbi atas terbitnya *Jurnal Media Manajemen Aparatur (MMA)* ISSN 2722-1725 yang terbit secara berkala dua kali dalam satu tahun. Penerbitan jurnal karya ilmiah ini tidak terlepas dari visi misi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, yakni visi Menjadi Program Studi yang Unggul dalam Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dan Pembentukan Kader Pamong Praja yang Memiliki Kompetensi, Integritas dan Daya Saing Tinggi.

Dua di antara enam misinya adalah (a) Menyelenggarakan pendidikan di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik yang berkualitas yang berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). (b) Melaksanakan Penelitian di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik yang bermanfaat bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah. Di samping menjembatani terealisasinya visi dan misi prodi di atas, kami yakin pula dengan adanya jurnal ini akan dapat memberikan motivasi dan menumbuhkembangkan semangat untuk menulis, meneliti serta memublikasikan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sektor publik yang demikian kompleks baik di instansi pemerintah, swasta, maupun kalangan masyarakat luas, sehingga tercipta suasana kehidupan ilmiah.

Hal ini sejalan pula dengan Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 152/E/T/2012 Tanggal 27 Januari 2012 yang menekankan tentang persyaratan kelulusan bagi mahasiswa untuk strata satu dengan ketentuan menghasilkan makalah yang diterbitkan pada jurnal ilmiah, strata dua pada jurnal ilmiah nasional yang terakreditasi Dikti, dan strata tiga pada jurnal internasional.

Semoga bermanfaat.

Redaksi,



JURNAL

MEDIA MANAJEMEN APARATUR

Vol. 1, No. 2, Oktober 2019

DAFTAR ISI

- PENGANTAR REDAKSI.....
- DAFTAR ISI iii
- Fungsi Pengawasan Komisi B DPRD Kabupaten Bandung dalam Upaya Peningkatan Pariwisata di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat iv
Rendy Adiwilaga 85 - 102
 - Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat..... 103- 122
Rizki Amalia, Nanda Dita Aryani
 - Pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Kualitas Pelayanan Kebersihan Penanganan Sampah di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat..... 123 - 138
Susilawati
 - Kompetensi Pegawai dalam Menggunakan Teknologi Informasi di Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri Provinsi Jawa Timur 139- 160
Teresa Irminda Nangameka, Febriano Ekky
 - Pemberian Motivasi oleh Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat..... 161- 178
Yani Alfian
 - Indeks Penulis

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PERENCANAAN KEPEGAWAIAN DI BKPP KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT

Oleh: Rizki Amalia dan Nanda Dita Aryani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi sistem informasi perencanaan kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini dilakukan analisis implementasi sistem informasi perencanaan kepegawaian dengan faktor yang diteliti yaitu (1) komunikasi, (2) sumber daya (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi perencanaan kepegawaian sudah terlaksana dengan cukup baik namun masih memerlukan penyempurnaan dalam faktor komunikasi terutama dalam indikator transmisi. Hambatan Implementasi sistem informasi perencanaan kepegawaian yaitu (1) Adanya perbedaan data pegawai yang ada di SKPD dengan BKPP Kabupaten Bogor, (2) data pegawai yang ada belum terupdate secara optimal, dan (3) Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor dalam memberikan Informasi data terbaru kepada BKPP Kabupaten Bogor.

Upaya yang dilakukan oleh BKPP untuk mengatasi hambatan yang terjadi yaitu (1) Melaksanakan rekonsiliasi setiap 3 bulan sekali untuk para operator sistem manajemen kepegawaian, (2) penginformasian data terbaru sementara melalui aplikasi whatsapp massanger dan, (3) melakukan koordinasi dengan Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Bogor dalam sinkronisasi data Pegawai Negeri sipil Kabupaten Bogor. Saran dari penelitian: (1) Perlunya diadakan pelatihan kepada operator Sistem Manajemen Kepegawaian di setiap SKPD maupun perangkat daerah, (2) Hendaknya komunikasi antara operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan BKPP lebih ditingkatkan, dan (3) Perlunya mengadakan sosialisasi sistem informasi manajemen kepegawaian kepada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor untuk membangun kesadaran Pegawai Negeri Sipil .

Kata Kunci: SICAKEP, implementasi, SICAKEP optimal.

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of personnel planning information systems (SICAKEP) in BKPP Bogor Regency, West Java Province. This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach. In this study an analysis of the implementation of the personnel planning information system with the factors studied were (1) communication, (2) resources (3) disposition, and (4) bureaucratic structure.

The results showed that the implementation of the personnel planning information system had been implemented quite well but still needed perfection in communication factors, especially in the transmission indicators. Obstacles to the implementation of staffing planning information systems, namely (1) There are differences in employee data in SKPD and Bogor

Regency BKPP, (2) existing employee data have not been optimally updated, and (3) Lack of awareness of Bogor District Civil Servants in providing data information update to the Bogor Regency BKPP.

The efforts made by BKPP to overcome the obstacles that occur are (1) Carry out reconciliation every 3 months for the personnel management system operators, (2) update the latest data temporarily through the application whatsapp massanger and, (3) coordinate with the Financial Management Agency and Bogor Regency assets in synchronizing Bogor District Civil Servants data. Suggestions from the study: (1) The need to hold training for Personnel Management System operators in each SKPD and regional apparatus, (2) The communication between the Personnel Management System (SIMPEG) operator and BKPP should be further improved, and (3) The need for socialization of management information systems staffing to Bogor Regency Civil Servants to build awareness of Civil Servants.

Keywords: SICAKEP, implementation, optimal SICAKEP

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, pemerintah Indonesia dituntut dapat memberikan pelayanan terbaik di berbagai bidang. Dalam mewujudkan hal tersebut, tidak jarang pemerintah memanfaatkan teknologi, informasi, komunikasi berbasis komputer dan internet sebagai dasar penyelenggaraan pemerintahan. Dikeluarkannya Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, membuat Pemerintah mulai menerapkan E-Government secara nasional. Pengembangan E-Government dilakukan dengan penataan sistem manajemen dan proses kerja dilingkungan pemerintah dengan mengoptimasikan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, Pasal 4 poin (i) menyebutkan bahwa BKD menyelenggarakan fungsi pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah. Peran pengelolaan dan pemeliharaan sistem informasi diserahkan kepada Badan Kepegawaian Daerah. BKD memiliki peran, yaitu merencanakan dan melaksanakan manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian meliputi proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pola karier, promosi dan mutasi, penilaian kinerja, dan hal-hal yang terkait dengan

hak dan kewajiban pegawai untuk mengelola urusan-urusan tersebut membutuhkan sistem pengolahan data dan informasi yang tepat dan terintegrasi secara menyeluruh.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Pasal 7 Tahun 2008 memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Kabupaten Bogor telah melaksanakan manajemen kepegawaian dengan mengacu pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Kabupaten Bogor memiliki Visi utama yaitu “Kabupaten Bogor menjadi Kabupaten Termaju di Indonesia”. Untuk dapat mencapai visi tersebut maka ditetapkan tiga misi BKPP Kabupaten Bogor, salah satunya yakni meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian berbasis teknologi informasi.

Dalam mendukung transformasi birokrasi dan pengelolaan SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Bogor melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor menyusun Road Map Pengembangan ASN Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2016-2019 sebagai acuan dan upaya dalam pengembangan kualitas ASN Pemerintah Kabupaten Bogor.

<https://bogorkab.go.id/uploads/images/BKPP/Publikasi%20Kinerja/2017/Publication%20Kinerja%202017.pdf>

Peraturan Bupati Bogor Nomor 109 tahun 2016 tentang Road Map Pengembangan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2016–2019 menyatakan bahwa Manajemen ASN Kabupaten Bogor memiliki tujuan untuk menghasilkan Smart ASN dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis yaitu meningkatnya kapasitas dan kapabilitas lembaga dan menjamin manajemen kepegawaian yang lebih transparan, efisien, efektif dan akuntabel dengan mengoptimalkan pemanfaatan e-government. Berdasarkan hal tersebut, dalam manajemen ASN Pemerintah Kabupaten Bogor membuat aplikasi yang berguna untuk mempermudah pemanfaatan akses data formasi pegawai dan menyajikan data

formasi secara lebih informatif dan inovatif melalui Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP). Sistem informasi perencanaan kepegawaian bertujuan untuk mengintegrasikan seluruh data dan informasi yang diperlukan dalam manajemen kepegawaian, dalam hal ini penyediaan data dan informasi yang diperlukan oleh stake holder dalam mengambil keputusan kepegawaian.

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 5 poin 1 menyatakan bahwa, “Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja”. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebijakan di bidang Manajemen ASN Pemerintah Kabupaten Bogor tahun 2016-2019 salah satunya membuat Perencanaan Kebutuhan, Penataan Jumlah, Jabatan, Pengadaan dan distribusi ASN.

Masih kurangnya pegawai, adanya kebijakan moratorium dan lebih dari separuh PNS yang akan pensiun dalam kurun waktu sepuluh tahun ke depan terutama tenaga guru, mengindikasikan bahwa Pemerintah Kabupaten Bogor belum optimal dalam melakukan perencanaan kebutuhan, penataan jumlah, jabatan, pengadaan dan distribusi ASN. Berdasarkan data dari BKPP Kabupaten Bogor tahun 2016, Porsentase ketersediaan PNS dibandingkan jumlah kebutuhan saat ini hanya 47,5%, sehingga masih terjadi kekurangan sebesar 52,5%. Porsentase kekurangan terbesar ASN berturut-turut dari yang terbesar adalah Tenaga Penyuluh (79,52%), Tenaga Kesehatan (60,24%) dan Tenaga Pendidik (53,14%). Secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Keadaan, Kebutuhan dan Kekurangan Pegawai Kabupaten Bogor

No	Kelompok Jabatan	Kebutuhan /ABK	Keadaan (Orang)	Kekurangan (Orang)	Persentase Pemenuhan (%)	Persentase Kekurangan (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Tenaga Kesehatan	4,794	1,906	2,888	39.76	60.24

1	2	3	4	5	6	7
	- Dinas Kesehatan	2,436	1,248	1,188	51.23	48.77
	- RSUD Cibinong	1,260	275	985	21.83	78.17
	- RSUD Ciawi	599	179	420	29.88	70.12
	- RSUD cileungsi	212	84	128	39.62	60.38
	- RSUD leuwiliang	287	120	167	41.81	58.19
2	Tenaga Pendidik	23,125	10,837	12,288	46.86	53.14
3	Tenaga Penyuluh (plus Kepala BP3K)	669	137	532	20.48	79.52
4	Tenaga Struktural, Fungsional Tertentu Non Guru & Kesehatan, Teknis & Administrasi	12,880	6,819	6,061	52.94	47.06
Jumlah		41,468	19,699	21,769	47.5	52.5

Sumber : BKPP kabupaten Bogor tahun 2016

Tabel 1.2
Keadaan PNS Kabupaten Berdasarkan Kelompok Usia

NO	KELOMPOK USIA	JUMLAH (Orang)	PERSEN (%)	PERSEN AGREGAT (%)
1	2	3	4	5
1	> 55 s.d. 60 Tahun	2,430	12,54	12,54
2	> 50 s.d. 55 Tahun	5,513	28,45	40,99
3	> 45 s.d. 50 Tahun	4,554	23,50	64,49
4	> 40 s.d. 45 Tahun	2,817	14,54	79,03
5	> 35 s.d. 40 Tahun	2,497	12,89	91,92
6	≤ 35 Tahun	1,565	8,08	100

Sumber: BKPP Kabupaten Bogor 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 40,99% PNS merupakan PNS dengan usia lebih dari 50 Tahun, berusia lanjut (Lansia), Hal tersebut menunjukkan bahwa 8 s.d. 10 tahun kedepan jumlah PNS Kabupaten Bogor akan berkurang sebanyak 40,99% (7.943 orang). Khusus di tenaga kependidikan, pada 10 tahun kedepan Kabupaten Bogor akan kehilangan sebanyak 6.054 orang guru (50,95%).

Disamping permasalahan di atas, dalam pemanfaatan data formasi pegawai belum menjadi dasar dalam proses kepegawaian. Data formasi pegawai yang ada baru sebatas usulan formasi CPNS kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Idealnya data formasi pegawai bisa dimanfaatkan secara lebih luas oleh pengelola kepegawaian. Data Formasi sebagai informasi awal dalam pengambilan keputusan kepegawaian akan berdampak lebih baik terhadap hasil keputusan yang diambil. Pengambilan data formasi perlu dilakukan agar keputusan kepegawaian yang diambil lebih cepat dan tepat.

Perhitungan kebutuhan, perencanaan dan distribusi ASN harus bersesuaian dengan kebutuhan objektif organisasi dalam arti bahwa perhitungan kebutuhan, perencanaan dan distribusi ASN harus berdasarkan kepada hasil Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja yang disusun berdasarkan peraturan perundangan. Akan tetapi Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja sebagai dasar penyusunan formasi di Kabupaten Bogor masih belum sempurna. Perangkat daerah belum seluruhnya memiliki Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan diungkapkan penulis melalui penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pegawai Pemerintah Kabupaten Bogor.
2. Adanya kebijakan moratorium akibatnya tidak bisa memenuhi bidang kepegawaian.
3. Lebih dari separuh PNS yang akan pensiun dalam kurun waktu sepuluh tahun ke depan

4. Pemanfaatan data formasi pegawai belum menjadi dasar dalam proses kepegawaian.
5. Masih belum sempurnanya Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja sebagai dasar penyusunan formasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengkategorikan ke dalam 3 (tiga) rumusan permasalahan. Ketiga rumusan masalah tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah yang menjadi hambatan implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat ?
3. Upaya-upaya apakah yang dilakukan untuk mengatasi hambatan implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat?

Adapun maksud dari penulis melakukan penelitian adalah mencari informasi dan data yang akan digunakan untuk mengetahui Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat dan yang menjadi hambatan Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat kemudian mencari solusi dan pemecahannya.

Selanjutnya, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya mengatasi hambatan Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat.

KAJIAN PUSTAKA

1. KEBIJAKAN PUBLIK

Kebijakan publik merupakan rangkaian pilihan yang saling berhubungan, yang dibuat oleh badan atau pejabat pemerintahan, sedangkan Thomas Dye dalam Anggara (2014:35) mendefinisikan bahwa: “Kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pemerintah, alasan suatu kebijakan harus dilakukan dan manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan tidak menimbulkan kerugian, disinilah pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan”. Teori Thomas dye ini menjelaskan bahwa suatu kebijakan dibuat harus memiliki manfaat dan dapat menguntungkan bagi seluruh warga. Dalam membuat kebijakan, pemerintah harus memperhatikan apakah kebijakan tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan.

2. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

Implementasi merupakan suatu tahap yang tidak dapat dipisahkan dari suatu kebijakan. Tahap implementasi merupakan acuan dari sebuah kebijakan apakah kebijakan dapat berjalan secara baik ataupun tidak. Ripley dan Franklin berpendapat dalam Winarno (2014:148): “implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang diterapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (tangible output)”. Teori Ripley dan Franklin ini menekankan bahwa implementasi berawal dari adanya peraturan atau undang undang yang terlebih dahulu ditetapkan. Undang-undang adalah suatu wujud otoritas kewenangan, suatu dasar dari pelaksanaan suatu program, teori Ripley dan Franklin memfokuskan implementasi kepada orang yang ikut serta melaksanakan program yaitu birokrat.

Menurut Edwards III dalam Winarno (2014:177) terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap implementasi kebijakan, yaitu:

1. Komunikasi

Terdapat tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan, diantaranya:

a. Transmisi

Transmisi merupakan faktor pertama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan

b. Kejelasan

Untuk mendapatkan implementasi kebijakan-kebijakan seperti yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksana harus diterima oleh pelaksana kebijakan dengan komunikasi kebijakan yang jelas. Ketidak jelasan pesan komunikasi yang disampaikan akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah bahkan bertentangan dengan makna pesan awal.

c. Konsistensi

Perintah-perintah yang disampaikan kepada para pelaksana kebijakan harus mempunyai unsur kejelasan dan konsisten. Kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana kebijakan mengambil tindakan yang sangat longgar dalam mengimplementasikan kebijakan.

2. Sumber Daya

Terdapat sumber-sumber penting dalam melaksanakan kebijakan, yaitu:

a. Staf

Pegawai pemerintah ataupun staf harus memiliki kecakapan, keterampilan-keterampilan yang terlatih dan kualitas untuk melaksanakan pekerjaan. Kurangnya personil yang terlatih dengan baik akan menghambat pelaksanaan kebijakan.

b. Informasi

Terdapat dua bentuk informasi. Pertama, informasi mengenai bagaimana melaksanakan suatu kebijakan. Pelaksana-pelaksana harus mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana mereka harus melakukannya. Kedua, data tentang ketaatan personil-personil lain terhadap peraturan-peraturan pemerintah.

c. Wewenang

Suatu badan mempunyai wewenang untuk melaksanakan suatu kebijakan.

d. Fasilitas

Fasilitas sangat penting diperlukan untuk implementasi kebijakan yang efektif. Fasilitas fisik merupakan sumber-sumber penting dalam implementasi. Jika tanpa adanya fasilitas seperti bangunan kantor untuk melakukan koordinasi, maka besar kemungkinan implementasi yang direncanakan tidak akan berhasil.

e. Disposisi

Disposisi merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

f. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standart Operating Procedure (SOP)* dan fragmentasi.

3. SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Sistem Informasi berkembang terus seiring dengan berkembangnya zaman. Sistem informasi sangat berperan dalam lingkup kegiatan pemerintahan. Menurut Fahmi (2015:77) “sistem Informasi Manajemen adalah suatu perangkat manajemen yang digunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengolah perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung kinerja perusahaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:30) “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan semua pendekatan terorganisasi untuk memperoleh informasi relevan dan tepat waktu yang digunakan sebagai dasar keputusan SDM”.

4. PERENCANAAN SUMBER DAYA APARATUR

Perencanaan sumber daya aparatur merupakan salah satu hal penting dalam manajemen kepegawaian, Menurut Sedarmayanti (2016:131), Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang, dengan memperhatikan:

1. Persediaan sumber daya sekarang.
2. Peramalan permintaan dan suplai sumber daya manusia.
3. Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia

Lebih lanjut Sedarmayanti (2017:82) menyatakan bahwa “sistem Perencanaan SDM terdiri dari penyusunan anggaran SDM dan penyusunan program pegawai”.

1. Penyusunan Anggaran terdiri dari:
 - a. Dasar penyusunan formal
 - b. Sistem penyusunan formasi
 - c. Analisis kebutuhan tenaga kerja
 - d. Anggaran belanja pegawai
2. Penyusunan program pegawai, Kegiatan mengisi formasi meliputi:
 - a. Program pengadaan pegawai
 - b. Promosi jabatan pegawai
 - c. Pelatihan dan pengembangan pegawai
 - d. Pengembangan karier
 - e. Program pemeliharaan pegawai
 - f. Program pemberhentian pegawai

5. SISTEM INFORMASI PERENCANAAN KEPEGAWAIAN

Sistem informasi perencanaan kepegawaian (SICAKEP) adalah aplikasi yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Bogor. Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 109 tahun 2016 tentang Road Map Pengembangan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2016 – 2019 terdapat enam kegiatan utama yang telah ditetapkan untuk jangka waktu lima tahun kedepan, salah satunya yaitu

Optimalisasi Data Formasi (pengembangan Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian/ SICAKEP).

Aplikasi ini bertujuan untuk mengintegrasikan seluruh data dan informasi yang diperlukan dalam manajemen kepegawaian, dalam hal ini penyediaan data dan informasi yang diperlukan oleh stake holder dalam mengambil keputusan kepegawaian. Output Sistem Informasi diantaranya:

1. Informasi peta jabatan, berisi :
 - a. Peta Jabatan, menggambarkan seluruh kebutuhan, keadaan dan kekurangan/kelebihan pegawai setiap SKPD beserta prediski pensiun lima tahun ke depan dan kualifikasi pendidikan formal.
 - b. Setiap jabatan memiliki kode.
2. Peta Jabatan dapat dilihat secara keseluruhan Kabupaten Bogor maupun difilter/parsial per OPD ataupun perjabatan saja.
3. Dari peta jabatan tersebut diharapkan bisa dikembangkan lagi informasinya bagi kepentingan pengelolaan kepegawaian di bidang Karir, Kepangkatan dan Diklat.

Tahapan implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP), diantaranya:

1. Manajemen User, Menu Manajemen User berfungsi untuk menambah, mengubah dan menghapus hak akses atau kewenangan untuk masing-masing user (Pengguna).
2. Struktur Organisasi, Menu Struktur Organisasi berfungsi untuk menambah, mengubah dan menghapus Struktur Organisasi.
3. Informasi dan Laporan, Menu Informasi dan laporan berisi Data, Informasi dan semua Dokumen yang diperlukan dan yang dihasilkan dari basis data yang tersimpan dalam Sistem Informasi. Terdapat beberapa sub menu didalam menu informasi dan laporan, diantaranya:
 - a. Menu Bezzeting Formasi, berisi data dan informasi rekapitulasi Kebutuhan dan kekurangan setiap SKPD beserta prediksi pensiun 5 tahun ke depan dan

- kualifikasi pendidikan formal. Bezzeting Formasi Pegawai berupa Diagram Tree. Bupati adalah top level (induk teratas) dari peta jabatan.
- b. Menu Bezzeting Eselonering, berisi data dan informasi rekapitulasi Kebutuhan dan Kekurangan Jabatan Struktural.

METODE PENELITIAN

Penelitian Implementasi Sistem Informasi Perencanaan kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat ini menggunakan Metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Menurut Creswell dalam Herdiansyah (2014:8) bahwa; *“Qualitative research is an inquiry process of understanding based on district methodological traditions of inquiry that explore a social or human problem. The researcher builds a complex, holistic picture, analyze words, report detailed views of informants, and conducts the study in a natural setting”*. (Penelitian Kualitatif adalah suatu proses penelitian ilmiah yang lebih dimaksudkan untuk memahami masalah-masalah manusia dalam konteks sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan, melaporkan pandangan terperinci dari para sumber informasi, serta dilakukan dalam setting yang alamiah tanpa adanya intervensi apapun dari peneliti).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2012:1), “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *trianggulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”. Metode deskriptif menurut Nazir (2014:43) adalah “Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan

antarfenomena yang diselidiki. Selanjutnya Nazir (2014:166) mengemukakan bahwa “pendekatan induktif adalah cara berfikir untuk memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum”. Informan yang di wawancarai penulis, yaitu:

1. Kepala BKPP Kabupaten Bogor	= 1 Orang
2. Sekretaris BKPP Kabupaten Bogor	= 1 Orang
3. Kepala Bidang Formasi Pegawai	= 1 Orang
4. Kepala Sub Bidang Informasi dan Data	= 1 Orang
5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPP	= 1 Orang
6. Operator Pengelola SICAKEP	= 5 Orang
7. PNS di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor	= 5 Orang
Total	= 15 Orang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PERENCANAAN KEPEGAWAIAN DI BKPP KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT

Dalam analisis Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat, penulis mencoba menjelaskan fokus yang diamati dengan berpedoman pada teori serta membandingkannya dengan kenyataan yang ada di lapangan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi sangat diperlukan dalam menjalankan suatu sistem agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi pada pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor, penulis menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Transmisi

Transmisi merupakan penyampaian komunikasi kepada pegawai. Transmisi adalah faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam pelaksanaan dan penerapan suatu kebijakan. Sebelum staf pelaksana atau pegawai melakukan suatu pekerjaan, sudah seharusnya mereka mengetahui terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai instruksi pembuat kebijakan dan sejalan dengan regulasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dan data yang ada, bahwa tidak ada hambatan yang berarti dalam penyampaian informasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) oleh pembuat kebijakan kepada operator pengelola SICAKEP, namun transmisi antara operator pengelola SICAKEP dengan PNS Kabupaten Bogor yang masih terdapat hambatan dimana Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) membutuhkan informasi data pegawai Kabupaten Bogor yang akurat dan selalu terupdate tetapi pada kenyataan yang ada di lapangan, penyampaian informasi data terbaru Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor belum dapat diinformasikan dengan cepat kepada pegawai pengelola SICAKEP.

2. Kejelasan

Kejelasan dalam penelitian ini merupakan kejelasan informasi yang diberikan kepada pegawai. Dalam proses implementasi, pegawai belum cukup hanya menerima informasi dari pembuat kebijakan. Tetapi pegawai harus memahami apa saja petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tersebut. Kejelasan informasi pelaksanaan sangat mempengaruhi apakah komunikasi ini dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai BKPP Kabupaten Bogor terkait implementasi Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dan data yang ada, Bidang Formasi Pegawai selaku pelaksana Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) sudah mengeluarkan panduan Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) yang disampaikan pada sosialisasi dalam bentuk buku dan *softcopy*. Sosialisasi yang dilakukan berupa uji coba aplikasi kepada pegawai pengelola SICAKEP.

Panduan mengenai Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian dapat di lihat pada Manual *book* panduan SICAKEP BKPP Kabupaten Bogor yang telah di buat sebelumnya. Pada panduan tersebut sangat jelas mencantumkan mekanisme pelaksanaan dan ketentuan-ketentuan dari Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP). Oleh karena itu, dalam indikator kejelasan, BKPP Kabupaten Bogor sudah cukup baik melaksanakannya.

3. Konsistensi.

Konsistensi dalam penelitian ini merupakan konsistensi informasi yang diberikan kepada pegawai. Instruksi-instruksi pelaksanaan harus berlangsung secara efektif, konsisten dan terpadu jika ingin implementasi suatu kebijakan dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Apabila komunikasi disampaikan tidak secara konsisten kepada pegawai pengelola oleh pembuat kebijakan maka dapat diprediksi proses implementasi yang dilakukan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa informan, pada indikator konsistensi dalam pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP kabupaten Bogor sudah berjalan cukup baik. Komunikasi yang terjalin antar pembuat kebijakan dengan pegawai pengelola Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) sudah komunikatif dan konsisten, meskipun terkadang pekerjaan tentang Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) ini bukan menjadi prioritas utama. Ketika ada tugas yang di prioritaskan untuk dikerjakan terlebih dahulu, maka Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) ini tidak di prioritaskan untuk di selesaikan terlebih dahulu. Namun bukan berarti pekerjaan SICAKEP tidak dikerjakan. Ketika ada permintaan informasi data guna menunjang mengambil keputusan kebijakan dalam bidang lain, maka pegawai pengelola akan menyediakan informasi data dan menginput data sesuai dengan waktu yang di minta pada bidang tersebut.

b. Sumber Daya

Sumber daya dalam penelitian ini berupa sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data yang ada dapat diketahui bahwa sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor sudah cukup baik. Secara rinci, untuk mengetahui bagaimana Sumber daya pada pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor, dapat di lihat sebagai berikut:

1. Keterampilan dan kecakapan pegawai

Keterampilan merupakan kemampuan yang diperoleh melalui usaha yang disengaja untuk dapat melaksanakan aktivitas atau kegiatan yang melibatkan keterampilan kognitif, keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal. Dalam penelitian ini keterampilan dan kecakapan di artikan sebagai kemampuan untuk menggunakan Sistem Informasi Perencanaan (SICAKEP). Pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di lakukan oleh Bidang Formasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Kabupaten Bogor, hanya pegawai bidang formasi yang mendapatkan akses ke Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP). Pegawai bidang formasi seluruhnya sudah memiliki keterampilan mengoperasikan sistem tersebut dengan baik.

2. Kemampuan pegawai mengelola Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP)

Kemampuan dalam penelitian ini merupakan sebuah kapasitas pegawai untuk melakukan tugas dan pekerjaannya. Pegawai pengelola sudah diberikan sosialisasi pada saat pertama kali Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di keluarkan. Pegawai pengelola juga sudah diberikan *Standart Operating System* dan buku panduan dalam pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian ini. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, pegawai dapat mengimplementasikan Sistem ini dengan baik meskipun hanya dengan

satu kali sosialisasi dan hanya diberikan buku panduan mengimplementasikan sistem ini.

Berdasarkan data yang ada dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2018 dan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa informan, diketahui bahwa jumlah pegawai pengelola yang berjumlah 9 (sembilan) orang untuk pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) sudah cukup memadai dan memenuhi kebutuhan. Dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan komputer serta pemahaman yang baik yang dimiliki, operator pengelola di nilai mampu untuk mengimplementasikan Sistem Informasi Perencanaan kepegawaian (SICAKEP) tersebut dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun Sistem Informasi perencanaan kepegawaian ini merupakan suatu inovasi, tetapi dengan kemampuan dan keterampilan dari masing-masing operator pengelola dapat menyelesaikan tugas pokoknya dan menjalankan sistem ini dengan cukup baik dan sesuai yang di harapkan.

3. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu sarana penunjang dari proses implementasi karena apabila sumber daya manusia telah memiliki keterampilan yang baik namun tidak didukung dengan fasilitas yang memadai maka implementasi yang telah direncanakan kemungkinan tidak akan berhasil atau mengalami masalah dalam proses pengimplementasiannya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa informan, sarana yang dimiliki oleh bidang formasi pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai pengelola Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) sudah memadai, hal ini dapat di lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Jumlah Sarana dan Prasarana pelaksanaan Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian di BKPP Kab. Bogor

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah (Unit)
1.	Komputer	9
2.	Server	1

3.	Printer	2
4.	Scanner	1
5.	Wifi / LAN	1
6.	Meja Kerja	9
7.	Kursi	18

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 2018

Dari tabel 1.3, dapat diketahui bahwa masing-masing operator pengelola yang berjumlah 9 (Sembilan) orang sudah disediakan seperangkat komputer di masing-masing meja kerjanya dengan jumlah komputer yang sama yaitu 9 (Sembilan) unit. Komputer yang di gunakan juga telah dilengkapi dengan kebutuhan jaringan internet dan server yang dimiliki Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten bogor sehingga dalam indikator fasilitas untuk pegimplementasian SICAKEP sudah terpenuhi. Jaringan internet dan server yang dimiliki Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor sudah terintegrasi dengan server yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.

c. Disposisi

Selain faktor komunikasi dan sumber daya yang mendukung implementasi suatu kebijakan, faktor ketiga yakni disposisi atau sikap pelaksana kebijakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dan data yang ada, dapat diketahui bahwa sikap pelaksana kebijakan dalam implementasi SICAKEP sudah berjalan cukup baik. Hal ini dapat di lihat dalam penyusunan kepegawaian dalam proses pengimplementasian kebijakan SICAKEP. Beberapa PNS yang ditunjuk sebagai operator pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berasal dari tiap-tiap instansi. Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan database atau data awal dari Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP). Secara rinci dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4
Data Operator Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
(SIMPEG)

No	Unit Kerja	Jumlah (Orang)
1	2	3
1	Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	1
2	Badan Narkotika Nasional Kabupaten	1
3	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	1
4	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	1
5	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	1
6	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	1
7	Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah	1
8	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	1
9	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	1
10	Dinas Kesehatan	1
11	Dinas Ketahanan Pangan	1
12	Dinas Komunikasi dan Informatika	1
13	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	1
14	Dinas Lingkungan Hidup	1
15	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	1
16	Dinas Pemadam Kebakaran	1
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	1
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	1
19	Dinas Pemuda dan Olah Raga	1
20	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1
21	Dinas Pendidikan	1
22	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	1
23	Dinas Perhubungan	1
24	Dinas Perikanan dan Peternakan	1
25	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan	1
26	Dinas Sosial	1
27	Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	1
28	Dinas Tenaga Kerja	1
29	Inspektorat	1
30	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	1
31	Kecamatan Babakan Madang	1
32	Kecamatan Bojonggede	1

1	2	3
33	Kecamatan Caringin	1
34	Kecamatan Cariu	1
35	Kecamatan Ciampea	1
36	Kecamatan Ciawi	1
37	Kecamatan Cibinong	1
38	Kecamatan Cibungbulang	1
39	Kecamatan Cigombong	1
40	Kecamatan Cigudeg	1
41	Kecamatan Cijeruk	1
42	Kecamatan Cileungsi	1
43	Kecamatan Ciomas	1
44	Kecamatan Cisarua	1
45	Kecamatan Ciseeng	1
46	Kecamatan Citeureup	1
47	Kecamatan Dramaga	1
48	Kecamatan Gunung Putri	1
49	Kecamatan Gunung Sindur	1
50	Kecamatan Jasinga	1
51	Kecamatan Jonggol	1
52	Kecamatan Kemang	1
53	Kecamatan Klapanunggal	1
54	Kecamatan Leuwiliang	1
55	Kecamatan Leuwisadeng	1
56	Kecamatan Megamendung	1
57	Kecamatan Nanggung	1
58	Kecamatan Pamijahan	1
59	Kecamatan Parung	1
60	Kecamatan Parung Panjang	1
61	Kecamatan Rancabungur	1
62	Kecamatan Rumpin	1
63	Kecamatan Sukajaya	1
64	Kecamatan Sukamakmur	1
65	Kecamatan Sukaraja	1
66	Kecamatan Tajurhalang	1
67	Kecamatan Tamansari	1
68	Kecamatan Tanjungsari	1
69	Kecamatan Tenjo	1
70	Kecamatan Tenjolaya	1

1	2	3
71	Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi	1
72	Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong	1
73	Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi	1
74	Rumah Sakit Umum Daerah Leuwiliang	1
75	Satuan Polisi Pamong Praja	1
76	Sekretariat Daerah	1
77	Sekretariat DPRD	1
78	Sekretariat KPU	1

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2018

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing instansi diwakili oleh 1 (satu) orang operator pengelola, hal ini menunjukkan bahwa adanya keterwakilan yang proporsional dari setiap instansi dalam pengimplementasian SICAKEP melalui pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Susunan kepegawaian memberi pengaruh dalam proses implementasi suatu kebijakan.

d. Struktur Birokrasi

Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah ditetapkan dengan cara melakukan koordinasi dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dan data yang ada, pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) antara pegawai pengelola sudah dapat menjalin kerjasama antar pemimpin dengan pegawai pengelola dengan cukup baik. Pegawai pengelola merupakan team yang mampu bekerjasama dengan baik, dimulai dari unsur pimpinan sampai dengan pegawai pengelola. Selain kerjasama yang baik, kejelasan mengenai standar operasional prosedur (SOP) terkait implementasi suatu kebijakan menjadi penentu keberhasilan dari sebuah implementasi. Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 109 tahun 2016 tentang *Road Map* Pengembangan Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bogor dan panduan Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) yang dikeluarkan

oleh BKPP kabupaten Bogor, bahwa standar operasional prosedur (SOP) yang digunakan dalam pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) sudah mengacu pada aturan yang ada.

2. HAMBATAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PERENCANAAN KEPEGAWAIAN DI BKPP KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT

a. Adanya perbedaan data pegawai yang ada di SKPD dengan BKPP Kabupaten Bogor.

Perbedaan data pegawai yang dimiliki oleh masing-masing SKPD dengan BKPP Kabupaten Bogor terjadi dikarenakan pegawai pengelola Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKPP Kabupaten Bogor belum dapat menginput data terbaru. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dan pengamatan yang dilakukan, hal ini dikarenakan adanya keterlambatan Surat Keputusan yang di keluarkan oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Salah satu contoh dalam pengeluaran Surat Keputusan pensiun dikarenakan meninggal dunia, di SKPDnya sudah dihapus data pegawainya, tetapi Surat Keputusannya baru di keluarkan selama 2-3 bulan dari BKN.

Untuk menginput data yang valid, biasanya pegawai pengelola Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menunggu Surat Keputusan dari Badan Kepegawaian Nasional terlebih dahulu, sedangkan di SKPD yang berkaitan data pegawainya sudah di hapus, tetapi di dalam data pegawai BKPP kabupaten Bogor masih belum terupdate. Keadaan seperti inilah yang menyebabkan terjadi perbedaan data pegawai antara SKPD dengan BKPP Kabupaten Bogor.

Selain pensiun, hal ini juga terjadi pada perubahan kenaikan pangkat, mutasi masuk dan keluar. Dengan adanya perbedaan data pegawai yang dimiliki oleh masing-masing SKPD dengan BKPP Kabupaten Bogor dapat menyebabkan data yang ada selalu berubah-ubah.

Berdasarkan hal tersebut, maka akan menghambat proses perencanaan kepegawaian Kabupaten Bogor dalam perencanaan kebutuhan, penataan jumlah, jabatan, pengadaan dan distribusi ASN karena adanya perbedaan data pegawai. Data pegawai yang valid sangat diperlukan oleh stake holder dalam mengambil keputusan kepegawaian terutama dalam menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dengan dilakukannya penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan, maka permasalahan kekurangan PNS akan lebih mudah teratasi.

b. Data pegawai yang ada belum terupdate secara optimal

Penyebab terjadinya data pegawai yang belum terupdate atau belum adanya pembaharuan data dikarenakan pegawai tidak secara aktif memberikan informasi data terbaru kepada BKPP Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, data yang ada selalu berubah-ubah, setiap ada perubahan harusnya langsung terupdate. Tetapi banyak pegawai yang tidak menginformasikan data terbaru mereka kepada BKPP Kabupaten Bogor sehingga data yang dimiliki oleh BKPP Kabupaten Bogor masih data pegawai yang lama, bukan yang terbaru. Meskipun tidak semua pegawai bertindak seperti itu, tetapi hal tersebut dapat menghambat pengimplementasian Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP).

c. Kurangnya Kesadaran Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor dalam memberikan Informasi data terbaru kepada BKPP Kabupaten Bogor.

Kesadaran Pegawai dalam memberikan informasi data terbaru kepada BKPP sudah mulai menurun. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa informan, hal ini dikarenakan pegawai merasa sudah tidak perlu lagi mengupdate data mereka pada BKPP Kabupaten Bogor, karena tidak ada sangkut pautnya dengan pendapatan yang mereka dapatkan. Beberapa tahun yang lalu BKPP kabupaten Bogor memberikan uang kadedeuh. Uang kadedeuh diberikan kepada PNS yang melaksanakan pernikahan pertama, memiliki anak, meninggal dunia, sakit dan dirawat di rumah sakit. Tetapi sekarang sudah tidak diperbolehkan oleh BPK

dikarenakan sudah ada Tunjangan Kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, ketika masih ada uang kadedeuh pegawai setiap kali ada perubahan data selalu melaporkan kepada BKPP. Sejak tiga tahun lalu uang kadedeuh sudah tidak diperbolehkan, akhirnya kesadaran pegawai memberikan informasi data terbaru kepada BKPP berkurang. Pegawai hanya melapor kepada DPKDB terkait data mereka dengan gaji. Dengan kurangnya kesadaran Pegawai dalam memberikan informasi data terbaru kepada BKPP dapat mengakibatkan pengimplementasian Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) data yang dimiliki masih perlu diperbaharui secara berkala.

3. UPAYA MENGATASI HAMBATAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PERENCANAAN KEPEGAWAIAN DI BKPP KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT

a. Melaksanakan rekonsiliasi setiap 3 bulan sekali untuk para operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Rekonsiliasi dilaksanakan untuk menginput data pegawai terbaru setiap 3 bulan sekali oleh operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKPP Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan bahwa, rekonsiliasi dilakukan dengan cara memanggil para operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk datang ke BKPP kabupaten Bogor agar melakukan penginputan data pegawai terbaru. Rekonsiliasi dilaksanakan di laboratorium komputer BKPP Kabupaten Bogor dengan membuka akses ke Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk input data pegawai terbaru. Pada hari-hari tertentu seperti akhir tahun BKPP Kabupaten Bogor memberikan akses kepada operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk menginput data di SKPDnya masing-masing. Tetapi hanya diberi waktu 1 minggu, Setelah itu aksesnya dikunci kembali.

Kegiatan ini dilakukan bertujuan agar BKPP Kabupaten Bogor dapat memiliki data pegawai yang terupdate dan memudahkan BKPP Kabupaten Bogor mendapatkan

informasi yang terbaru dan valid dari pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor untuk Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dimana Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan database atau data awal dari Sistem Informasi perencanaan Kepegawaian (SICAKEP).

b. Penginformasian data terbaru sementara melalui aplikasi whatsapp massanger.

Untuk mempermudah pegawai pengelola dalam menampung informasi data dari pegawai negeri sipil Kabupaten Bogor melalui operator yang ada di setiap SKPD, maka dibuatlah group *chatting* dalam aplikasi whatsapp massanger yang dapat diakses kapan saja. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data yang ada dapat diketahui, jika ada informasi data terbaru dari pegawai, pegawai memberikan informasi tersebut kepada operator terlebih dahulu, kemudian operator SIMPEG menginformasikan kepada BKPP melalui whatsapp massanger. Pemberian informasi diluar jam dinas pun dapat dilakukan. Tidak perlu menunggu pada saat jam dinas ataupun pemberian informasi pada saat rekonsiliasi yang diadakan pada tiga bulan sekali di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor.

c. Melakukan koordinasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Bogor dalam mensinkronisasikan data Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Bogor merupakan Badan yang selalu mendapat informasi terbaru dari pegawai dibanding dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor sehingga dalam hal ini diperlukan koordinasi antara kedua Badan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, Badan kepegawaian dan Pendidikan Kabupaten Bogor harus melakukan koordinasi dengan Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Bogor untuk mensinkronisasikan data pegawai, mengingat PNS kabupaten Bogor lebih memilih memberikan informasi terbaru mereka kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset.

PNS menganggap tidak ada kepentingan dan hubungannya menyerahkan data mereka ke BKPP Kabupaten Bogor karena sudah tidak ada lagi uang kadedeuh dari BKPP. Setelah PNS Kabupaten Bogor tidak mendapatkan lagi uang kadedeuh dari BKPP Kabupaten Bogor, PNS Kabupaten Bogor hanya memberikan informasi data terbaru mereka kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset saja. Hal itu dikarenakan ada hubungannya dengan gaji dan tunjangan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Kesimpulan pembahasan mengenai Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Sistem Inoformasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor telah berjalan dengan cukup baik, namun masih memerlukan penyempurnaan. Faktor sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi dapat diketahui telah berjalan dengan cukup baik, namun dari faktor komunikasi dalam indikator transmisi dinilai masih belum berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan penyampaian informasi data terbaru Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor belum dapat diinformasikan dengan cepat kepada pegawai pengelola.
2. Hambatan implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP) di BKPP Kabupaten Bogor yaitu :
 - a. Adanya perbedaan data pegawai yang ada di SKPD dengan BKPP Kabupaten Bogor.
 - b. Data pegawai yang ada belum terupdate secara optimal.
 - c. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor dalam memberikan Informasi data terbaru kepada BKPP Kabupaten Bogor.
3. Upaya untuk mengatasi hambatan implementasi Sistem Informasi Perencanaan Kepegawaian (SICAKEP), yaitu:

- a. Melaksanakan rekonsiliasi setiap 3 bulan sekali untuk para operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
- b. Penginformasian data terbaru sementara melalui aplikasi *whatsap massanger* dari operator SIMPEG kepada BKPP Kabupaten Bogor.
- c. Melakukan koordinasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Bogor dalam mensinkronisasikan data pegawai negeri sipil Kabupaten Bogor.

2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya diadakan pelatihan kepada operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di setiap SKPD maupun perangkat daerah untuk pemahaman pengisian data sehingga masing-masing operator dapat mengisi data terbaru di SKPD nya masing-masing sehingga tidak perlu diadakan rekonsiliasi di BKPP Kabupaten Bogor.
2. Hendaknya komunikasi antara operator Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan BKPP lebih ditingkatkan.
3. Perlunya mengadakan sosialisasi sistem informasi manajemen kepegawaian kepada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor dengan tujuan untuk membangun kesadaran Pegawai Negeri Sipil agar selalu mengupdate informasi data terbaru mereka kepada BKPP Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Anggara, Sahya. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung : Pustaka Setia.

Fahmi, irham, 2015. *Pengantar manajemen keuangan teori dan soal jawab*. Bandung, alfabeta

Herdiansyah, Haris, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika

Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung: Refika Aditama.

-----, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Winarno, Budi; 2014; *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*; Yogyakarta; Center of Academic Publishing Service (CAPS).

B. Peraturan/Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai

Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah

Peraturan Bupati Bogor No 109 tahun 2016 Tentang Road Map Pengembangan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2016 – 2019

C. Lain-Lain:

<https://bogorkab.go.id/uploads/images/BKPP/Publikasi%20Kinerja/2017/Publication%20Kinerja%202017.pdf>