

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada sub-bab ini akan dijelaskan menyangkut beberapa kajian atau penelitian terdahulu yang memiliki korelasi baik secara teoritis atau konseptual dan praktis dengan penerapan *e-government* maupun Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) suatu pemerintah daerah. Beberapa penelitian terdahulu tersebut akan diidentifikasi dari segi teori atau konsep yang digunakan; hasil temuan penelitian; dan persamaan serta perbedaan dengan penelitian ini. Oleh karena itu, untuk mengetahui lebih rinci menyangkut penelitian terdahulu, maka dapat merujuk pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Teori/Konsep	Hasil Temuan
1	Nurjati Widodo. 2016. Pengembangan <i>E-Government</i> di Pemerintah Daerah Dalam Rangka Menuju <i>Smart City</i> (Studi di Pemerintah Daerah Kota Malang)	<i>E-Government</i> dan <i>Smart City</i>	<p>a. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai pengembangan <i>e-government</i> melalui pelaksanaan program Anugerah Inovasi dan Komunikasi Digital (AIKID) di Kota Malang untuk mewujudkan konsep <i>smart city</i>.</p> <p>b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa situs yang dimiliki oleh OPD-OPD di Kota Malang telah memuat informasi-informasi yang memudahkan bagi masyarakat untuk melakukan akses.</p> <p>c. Penerapan situs OPD di Kota Malang juga menawarkan relasi baru antara Pemerintah dan sektor bisnis, yang digunakan untuk memperlancar kegiatan usaha di Kota Malang.</p>

			d. Pengembangan E-Government di Kota Malang telah menerapkan konsep <i>smart governance</i> , karena kinerja pemerintah banyak yang telah menggunakan teknologi informasi
2	Miftakhul farid. 2015. Implementasi <i>Electronic Government</i> Melalui Surabaya Single Window di Unit Pelayanan terpadu Satu Atap (UPTSA) Kota Surabaya.	Implementasi Kebijakan dan <i>E-Government</i>	<p>a. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelayanan publik berbasis <i>e-government</i> pada kantor UPTSA Kota Surabaya.</p> <p>b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelayanan satu pintu di UPTSA Kota Surabaya telah berjalan dengan baik karena telah memenuhi 8 elemen sukses yakni <i>political environment</i> yang bertipe <i>top down</i>, kepemimpinan yang sangat baik dari pimpinan UPT, perencanaan yang terealisasi, pegawai yang memiliki komitmen tinggi, transparansi dan visibilitas dalam informasi yang disampaikan, anggaran yang mencukupi, teknologi yang canggih, dan adanya inovasi dalam proses pelayanan tersebut.</p> <p>c. Hambatan dalam proses tersebut yakni buruknya pengelolaan berkas dan koordinasi yang buruk dengan OPD lainnya.</p>
3	Edwin Riswandi. 2018. Inovasi Pelayanan Administrasi Berbasis <i>E-Government</i> Melalui Program Sistem pelayanan Administrasi Kependudukan Kelurahan Dinoyo (SAKDINO) (Studi di Kelurahan Dinoyo Kota Malang)	Inovasi dan <i>E-Government</i>	<p>a. Penelitian ini bertujuan untuk mendeksripsikan terkait inovasi yang diterapkan oleh Kelurahan Dinoyo melalui pelaksanaan aplikasi SAKDINO dalam pengurusan pelayanan administrasi kependudukan.</p> <p>b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi melalui aplikasi Sakdino masih banyak memiliki beberapa kendala baik dari belum adanya dukungan regulasi khusus dari pemerintah Kota Malang, kurangnya respon masyarakat, dan masih</p>

			<p>terbatasnya produk layanan administrasi kependudukan dalam aplikasi tersebut</p> <p>c. Selain itu, dari segi <i>e-government</i> aplikasi Sakdino menunjukkan adanya relasi baru antara masyarakat dan kelurahan serta berupaya untuk meningkatkan kemudahan akses pelayanan publik.</p>
4	<p>Arif Jurachman. 2018. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daeratah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.</p>	<p>Sistem Informasi Manajemen</p>	<p>a. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan digitalisasi data kepegawaian melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Sidoarjo yang dilaksanakan oleh BKD.</p> <p>b. Hasil penelitian ini menunjukkan SIMPEG Kabu Sidoarjo memiliki beberapa fitur yang terdiri atas pemberkasan, verifikasi berkas, input data informasi kepegawaian.</p> <p>c. Selain itu, keberadaan SIMPEG dapat membuat kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo semakin efektif dan efisien dalam kerjanya sehari-hari.</p>
5	<p>Joni Karman. 2017. Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Musi Berbasis Web.</p>	<p>Sistem Informasi</p>	<p>a. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai penerapan SIMPEG yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Musi.</p> <p>b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMPEG mampu memberikan pelayanan khususnya kepada pegawai di lingkup Pemerintah kabupaten Musi karena di dalamnya terdapat beberapa fitur seperti data master pegawai, unit kerja pegawai, dan laporan data kepegawaian.</p>
6	<p>Sulitiyani Komalasari, dkk. 2015. Aplikasi</p>	<p>Administrasi Kepegawaian dan</p>	<p>a. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan menyangkut penerapan</p>

	<p>Program Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).</p>	<p>Sistem Informasi Manajemen</p>	<p>program SIMPEG yang dilaksanakan oleh BKD Kota Malang dalam melaksanakan pengelolaan informasi data kepegawaian yang valid, terintegrasi dan mutakhir.</p> <p>b. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa pelaksanaan SIMPEG terlebih dahulu dilakukan sosialisasi dan pelatihan bimbingan teknis bagi pegawai karena hal ini termasuk baru bagi pegawai agar memahami prosedur penggunaan simpeg yang berbasis <i>website</i>.</p> <p>c. Disamping itu, dalam pelaksanaan SIMPEG menunjukkan bahwa SIMPEG di BKD Kota Malang memiliki beberapa permasalahan teknis seperti pengetahuan staf dari BKD yang masih minim dalam pengelolaan SIMPEG, khususnya terkait prosedur aplikasinya. Sedangkan faktor pendukung program ini yakni dukungan anggaran mencukupi dan perkembangan teknologi yang menuntut dilaksanakannya program ini oleh BKD Kota Malang</p>
--	---	-----------------------------------	---

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu di atas maka dapat dijelaskan bahwa ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki korelasi dengan penelitian ini baik dari aspek *e-government* maupun aspek sistem informasi manajemen kepegawaian. Namun, tentunya tetap memiliki beberapa perbedaan bari dari aspek teoritis atau konseptual maupun objek penelitian secara khusus. Maka dari itu, berikut ini untuk lebih jelasnya mengenai sisi pembeda antara penelitian terdahul dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini.

1. Penelitian ini lebih menekankan pada aspek kontekstual penerapan *e-government* di Kota Mojokerto dengan mengkaitkannya pada regulasi dari pemerintah Kota Mojokerto melalui Peraturan Walikota No 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Selain itu penerapan *e-government* pada aplikasi SIMOKER juga akan dikaitkan dengan jenis relasi dan faktor-faktor kesuksesan pelaksanaan *e-government*.
2. Penelitian ini akan melakukan kajian pada SIMPEG yang berbasis aplikasi android melalui SIMOKER Kota Mojokerto yang juga terintegrasi dengan aplikasi lainnya seperti E-Absensi dan E-Kinerja, dimana semua penelitian terdahulu lebih pada SIMPEG yang masih berbasis website. Sehingga hal ini menunjukkan adanya titik pembeda secara objek penelitian.

B. *Electronic Government*

1. Perkembangan *Electronic Government*

Penerapan atau penggunaan teknologi informasi dalam organisasi pemerintah pada dasarnya masih merupakan hal baru. Karena sebelumnya penyelenggaraan pemerintahan baik dalam bentuk penyediaan pelayanan publik maupun pelaksanaan suatu program dan kegiatan masih dilaksanakan secara manual tanpa penggunaan teknologi dan informasi. Penerapan teknologi dan informasi dalam pemerintahan atau yang sering disebut sebagai *electronic government* tidak serta merta muncul begitu saja. Hal ini dilatarbelakangi oleh beberapa aspek atau faktor.

Janet Caldwor dalam Indrajit menyatakan bahwa *electronic government* merupakan transformasi yang fundamental dari pemerintahan yang skalanya mulai

meluas sejak awal era industri.¹⁹ Selain itu, Flyzik dalam Indrajit juga menambahkan bahwa *e-government* merupakan upaya untuk membawa pemerintah pada penggunaan jejaring dalam internet, karena tiap pekerjaan sangat membutuhkan koneksi dari internet.²⁰ Megacu pada dua pendapat ini maka dapat disebut bahwa perkembangan *e-government* yakni dikarenakan adanya perkembangan zaman dengan munculnya perkembangan di dunia teknologi dan munculnya internet sehingga mempengaruhi kinerja pada sektor pemerintahan pula yang tidak lepas dari koneksi internet.

Di samping dari adanya faktor perkembangan zaman dan teknologi yang terjadi pada kehidupan masyarakat, perkembangan *e-government* juga muncul akibat adanya tuntutan agar pemerintah mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini sejalan dengan apa yang tercantum dalam Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government yang menyatakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kehidupan masyarakat yang semakin demokratis menuntut terbentuknya pemerintahan yang bersih, transparan, dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif.²¹ Sehingga, dalam penerapannya pemerintah baik di lingkup pusat maupun daerah harus mampu pemerintahan yang akuntabel, mudah dijangkau, dan interaktif serta melibatkan partisipasi masyarakat.

¹⁹ Indrajit, Richardus Eko. 2007. *Electronic Government: Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Diakses dari https://www.academia.edu/14190703/E-Government_Konsep_Pelayanan_Publik_Berbasis_Internet_dan_Teknologi_Informasi pada 19 Oktober 2019 Hal 7

²⁰ Ibid

²¹ Intuksi Presiden No 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government No 3

Sementara itu dari segi definisi, para ahli memiliki makna yang beragam menyangkut *electronic government*. Indrijit mengatakan e-government ialah suatu mekanisme baru antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lainnya yang berkepentingan (stakeholder), dimana melibatkan penggunaan teknologi informasi, terutama internet dengan tujuan memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan publik.²² Lain halnya dengan UNDP (United Nation Development Programe) mengartikan e-governmernt secara lebih sederhana, yakni penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (*ICT- Information and Communication Technology*) oleh pihak pemerintah.²³ Berdasarkan pada pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya *e-government* adalah suatu hal baru yang dilaksanakan oleh pemerintah, khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pendapat lain yang lebih merpertegas makna *e-government* yakni seperti yang diungkapkan oleh Said *e-government* sebagai aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dan dengan pihak luar diharapkan dapat meningkatkan *performance* pemerintah dan memenuhi ekspektasi masyarakat akan peningkatan kualitas pemerintahan.²⁴ Pendapat ini menegaskan bahwa penerapan *e-government* dapat dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan secara umum baik dalam pelaksanaan program dan kegiatan atau mapun juga dalam pelayanan publik bagi masyarakat.

Dengan demikiian secara keseluruhan pengertian *e-government* adalah sistem manajemen informasi serta layanan masyarakat berbasis internet. Layanan

²² Indrijit, Eko. 2016, "Konsep Dan Strategi Electronic Government". Diakses dari https://www.academia.edu/30100450/Electronic_Government pada 30 januari 2019, pukul 00.05

²³ Ibid

²⁴ Said, M Mas'ud. 2007. *Birokrasi di Negara Birokratis*. Malang: UMM Press. Hal 413

ini dibuat oleh pemerintah untuk masyarakatnya. Dengan memanfaatkan teknologi internet , dengan harapan dapat muncul pengembangan sistem pelayanan dari pemerintah kepada masyarakatnya. Dengan harapan masyarakat juga secara mandiri melakukan registrasi perizinan, memantau proses penyelesaian, melakukan pembayaran secara langsung untuk setiap perizinan dan layanan publik yang digunakan. Semua ini dibantu dengan teknologi internet yang mampu diakses dari mana saja dan kapan saja. Dengan dihidirkannya seperti ini, masyarakat diharapkan akan menjadi lebih produktif dalam kegiatan sehari-hari karena tidak perlu repot antri lama dan panjang hanya demi sebuah perizinan. Dengan adanya sistem online ini, masyarakat bisa lebih memanfaatkan waktu mereka untuk melakukan pekerjaan lainnya sehingga bisa meningkatkan produktivitas nasional.

Untuk memanfaatkan teknologi informasi dan sistem manajemen, maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah otonom sesegera mungkin untuk menerapkan proses transformasi menuju *electronic government*. Melalui pengembangan *electronic government* dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah serta pemerintah daerah dengan pengoptimalan teknologi sistem informasi. Selain itu, melalui pengembangan teknologi dan pemanfaatan *electronic government*, dilakukanlah penataan sistem manajemen serta proses kerja dilingkungan pemerintah pusat serta pemerintah daerah otonom dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup dua aktifitas yang saling berkaitan, yakni pertama, pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen data proses kerja secara elektronik, dan kedua, kemajuan teknologi

informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat.

Dalam pelaksanaan *e-government* di Indonesia, terdapat suatu kebijakan yang menjadi panduan agar penerapannya berjalan dengan optimal dan mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah secara optimal. Maka dari itu berdasarkan Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government yang menyatakan bahwa pemerintah memiliki 6 strategi yang berkait erat dengan pengembangan *e-government* yang mana meliputi:

- a. Mengembangkan sistem pelayanan yang andal dan terpercaya, serta terjangkau oleh masyarakat luas.
- b. Menata sistem manajemen dan proses kerja pemerintah dan pemerintah daerah otonom secara holistik
- c. Memanfaatkan teknologi informasi secara optimal
- d. Mengembangkan kapasitas SDM baik pada pemerintah maupun pemerintah daerah otonom, disertai dengan meningkatkan *e-literacy* masyarakat
- e. Mengembangkan kapasitas SDM baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah otonom, disertai dengan meningkatkan *e-literacy* masyarakat.
- f. Melaksanakan pengembangan secara sistematis melalui tahapan-tahapan yang realistis dan terukur.²⁵

²⁵ Loc.Cit. Intruksi Presiden No 3 Tahun 2003. No 12

Berdasarkan pemaparan dari instruksi presiden di atas maka dapat dikatakan bahwa penerapan kebijakan strategi dalam pengembangan *e-government* dilakukan dengan melakukan perbaikan atau pengembangan pada berbagai aspek baik dari segi sistem tata kelola pemerintahan maupun dari segi sumber daya manusia. Hal ini penting karena pengembangan *e-government* tidak akan terlaksana dengan optimal apabila tidak didukung dengan sistem yang terintegrasi dengan baik sehingga memberikan pelayanan yang menyeluruh kepada masyarakat. Selain itu, pengembangan *e-government* juga diharapkan dapat dilaksanakan dengan mengembangkan jejaring dengan pihak swasta dan penting pula mengembangkan industri telekomunikasi yang canggih, sehingga mendukung dalam proses pelaksanaan *e-government*.

2. Manfaat Penerapan *Electronic Government*

Penerapan teknologi dan informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan atau *e-government* secara umum dilaksanakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pemerintahan. Lebih lanjut, penerapan *e-government* juga dapat membantu pemerintah dalam melaksanakan program atau kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi pemerintah yang bersangkutan. Maka dari itu untuk lebih jelasnya mengenai manfaat penerapan *e-government* maka dapat merujuk pada penjabaran berikut ini:

- a. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para stakeholdernya (masyarakat, kalangan bisnis, dan industri) terutama dalam hal kinerja efektifitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara.
- b. Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah dalam rangka penerapan konsep *Good Governance*.

- c. Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relaksi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun stakeholdernya untuk aktivitas keperluan sehari-hari
- d. Memberi peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interkasinya dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- e. Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat secara cepat dan tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sejalan dengan berbagai perubahan global dan tren yang ada.
- f. Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan publik secara merata dan demokratis.²⁶

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa praktik atau penerapan *e-government* memiliki manfaat yang sangat luas bagi pemerintah. Manfaat tersebut tidak hanya dalam konteks penyediaan pelayanan publik, melainkan juga merupakan upaya untuk mewujudkan *good-governance* atau penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Hal ini dikarenakan dalam penerapan *e-government* pemerintah harus mampu mewujudkan akuntabilitas, transparansi, perwujudan demokratisasi dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, penerapan *e-government* juga dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan pendapatan pemerintah karena adanya praktik relasi dengan pihak lain yakni pihak swasta.

²⁶ Indrijit, Eko. *Konsep dan Strategi Electronic Government*, 25 September 2016, Hal.6

3. Tipe Penerapan *Electronic Government*

Penyelenggaraan *e-government* dilakukan dalam berbagai model atau bentuk. Namun yang jelas *e-government* dilakukan dengan memanfaatkan sistem pemerintahan yang mana terkait dengan aspek *infprmation, communication, dan technology* atau yang biasa disebut ICT. Penyelenggaraan *e-government* juga dilakukan dalam beberapa model yang meliputi model *Govermnet to Citizens, Government to Business, dan Government to Government*.²⁷ Oleh karena itu, untuk lebih jelasnya dapat merujuk pada penjelasan berikut ini:

a. *Government to Citizen (G-to-C)*

Tipe G-to-C ini merupakan aplikasi *e-government* yang paling umum, yaitu dimana pemerintah membangun dan menerapkan berbagai potofolio teknologi informasi dengan tujuan utama untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan masyarakat (rakyat). G-to-C merupakan sktor pelayanan yang fokus pada kemampuan pemerintah dan warga negara untuk bertukar informasi satu sama lain dalam sebuah bentuk elektronik yang efisien.

b. *Givernment to Business (G-to-B)*

Dalam melakukan aktivitas sehari-harinya, semacam perusahaan swasta membutuhkan banyak sekali data dan informasi yang dimiliki oleh pemerintah. Disamping itu, yang bersangkutan juga harus berinteraksi dengan berbagai lembaga kenegaraan karena berkaitan dengan hak dan kewajiban organisasinya.

²⁷ Indrijit, Eko. *Konsep dan Strategi Electronic Government*, 25 September 2016, Hal 86

c. *Government to Government (G-to-G)*

Kebutuhan untuk berinteraksi antar satu pemerintah dengan pemerintah setiap harinya untuk memperlancar kerjasama antar Negara dan kerjasama antar eniti-eniti negara (masyarakat, industri, perusahaan, dan lain-lain) dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi perdagangan, proses-proses politik, mekanisme hubungan sosial, ekonomi dan budaya, dan lain sebagainya.

d. *Government to Employee (G-to-E)*

Aplikasi *e-government* juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai negeri atau karyawan pemerintahan yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipaparkan bahwa pelaksanaan *e-government* memiliki beberapa model atau tipe. Tipe-tipe tersebut menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan *e-government* akan dapat membuat relasi baru dan tentunya mempermudah akses dalam relasi tersebut, baik relasi antara pemerintah kepada sesama organisasi pemerintah, kepada sektor bisnis, kepada masyarakat, dan kepada internal pegawai di lingkup organisasi pemerintahan.

4. Elemen-Elemen dalam Pengembangan *Electronic Government*

Menurut Indrajit berdasarkan pada riset yang dilakukan oleh Profesor David Darcy di University of Maryland, riset tersebut bertujuan untuk mengkompilasikan dan menghasilkan sebuah “implementation manual” dalam proyek *E-government*. Dalam riset tersebut dirumuskan 8 (delapan) elemen sukses didalam melakukan management proyek Egovernment meliputi beberapa aspek berikut ini.

- a. *Political Enviroment*, adalah keadaan atau suasana publik dimana proyek yang bersangkutan dilaksanakan. Dalam konteks ini pelaksanaan *e-government* dapat bersiat Top-Down atau Bottom-Up.
- b. *Leadership*, kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi penerapan sebuah program karena pemempnin mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang besar.
- c. *Planning* (perencanaan), merupakan kegiatan yang pertama dilakukan dalam penerapan sebuah program. Perencanaan digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil yang akan dicapai, sumber daya yang diperlukan dan metode yang digunakan dalam penerapan sebuah program.
- d. *Stakeholder*, merupakan pihak pihak yang terkait dalam penerapan sebuah program karena setiap stakeholder memiliki kepentingan.
- e. *Transpaancy/Visiblity*, transparansi merupakan salah satu hal penting dalam penerapan E-Government karena stakeholder membutuhkan setiap informasi dalam penerapan sebuah proyek.
- f. *Budget*, merupakan sumber daya utama dalam penerapan sebuah program. Dengan adanya dana atau budget yang memedai dan sesuai dengan perencanaan, maka penerapan sebuah program dapat terealisasi dengan baik.
- g. *Teknology*, Merupakan elemen paling penting dalam penerapan program E-Governmmnet karena teknologi merupakan dasar terbentuknya pemerintahan berbasis teknologi.

- h. *Innovation*, Elemen terakhir yang mempengaruhi penerapan program E-Government adalah kemampuan sumber daya manusia dalam mengembangkan program yang telah diterapkan.²⁸

Kedelapan elemen di atas sangat berhubungan satu dengan yang lain. Dari hasil riset di atas, kedelapan elemen proyek E-Government dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian tentang implementasi E-Government. Teori yang dijelaskan oleh Indrajit di atas merupakan teori yang paling tepat untuk digunakan dalam mengkaji penelitian tentang implementasi E-Government karena teori tersebut dapat membahas aspek aspek dengan sangat detail.

C. Manajemen Kepegawaian

1. Gambaran Umum Manajemen Kepegawaian

Secara umum manajemen kepegawaian merupakan strategi yang dilakukan dalam rangka mengelola dan mengontrol pegawai suatu organisasi agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, manajemen kepegawaian atau yang sering disebut manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen kepegawaian menurut Manullang dalam Musanef mengatakan bahwa:

“Manajemen kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja. Tujuan manajemen personalia ada dua, yakni *production minded* dan *people minded* atau dengan kata lain efisiensi (daya guna) dan *collaboration* (kerja sama).“²⁹

²⁸ Farid, Miftakhul. 2015. Implementasi *Electronic Government* Melalui Surabaya Single Window Unit di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kota Surabaya. Diakses dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id> hal 5

²⁹ Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung. Hal 11

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kepegawaian adalah seni untuk menggerakkan pegawai yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan juga pengawasan agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa agar seorang pegawai dapat bekerja secara optimal pada suatu organisasi diperlukan proses manajemen secara menyeluruh baik dalam konteks perencanaan yang matang, pelaksanaan suatu program manajemen kepegawaian dan pengawasannya.

Di samping itu, menurut Miner dan Miner dalam Moekijat, mengemukakan bahwa manajemen kepegawaian dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan, dan menilai kebijaksanaankebijaksanaan, prosedur, metode, dan program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi.³⁰ Dengan demikian upaya manajemen kepegawaian dalam konteks organisasi pemerintahan dapat dilaksanakan dengan adanya baik dalam bentuk kebijakan, program, maupun prosedur-prosedur yang mengikat pegawai agar bekerja dengan optimal.

Selain itu Miner dan Miner dalam Moekijat, mengemukakan bahwa manajemen kepegawaian itu mengandung kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan yang meliputi organisasi, perencanaan tenaga kerja, sistem informasi pegawai dan analisa pekerjaan.
- b. Penilaian prestasi, mengukur produktivitas dan aspek-aspek lain dari pada pelaksanaan pekerjaan, penilaian manajemen dan penilaian kecakapan seorang pegawai.

³⁰ Moekijat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. Hal 23

- c. Seleksi, meliputi penarikan tenaga kerja, wawancara, penyelenggaraan tes atau ujian, pengawasan dan penempatan pegawai-pegawai baru.
- d. Pengembangan dan latihan meliputi pengenalan.³¹

Berdasarkan penjelasan di atas manajemen kepegawaian merupakan suatu proses yang dimana didalamnya mengandung kegiatan manajemen yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan kegiatan yang telah dikelola oleh manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian merupakan suatu rangkaian atau proses yang dilakukan dari kegiatan perencanaan, penilaian prestasi kinerja pegawai, seleksi atau rekrutmen pegawai, dan pengembangan kapasitas pegawai yang dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan.

2. Pengembangan Karier Pegawai

Pengembangan karier adalah suatu tindakan manajemen karier dan pengembangan karier juga dapat diartikan sebagai proses indentifikasi potensi karier seorang pegawai. Pengembangan karier juga dapat mengidentifikasi cara-cara yang tepat untuk perkembangan karier seorang pegawai. Pada tahap awal proses pengembangan karier dimulai dengan melakukan evaluasi pada kinerja karyawan, atau dengan kata lain bisa diartikan sebagai penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian atau evaluasi tersebut kita dapat mengetahui kemampuan, potensi, dan kinerja dari seorang karyawan. Dan dari penilaian tersebut juga, kita dapat mengidentifikasi metode apakah yang cocok untuk mengembangkan potensi dari karyawan tersebut.³²

³¹ Moekijat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, hal 23

³² Sunyoto, Danang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). Hal 183-184.

Macam-macam pengembangan karier seorang pegawai tergantung pada karier yang telah direncanakan lembaga atau organisasi mereka masing masing yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan lembaga atau organisasi itu sendiri. Akan tetapi pada umumnya lembaga melakukan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, promosi, dan juga mutasi. Adapun pengertian hal-hal tersebut yang akan dijelaskan sebagai berikut.³³

- a. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan lembaga atau organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan dan memperbaiki karakter, pengetahuan, dan juga keterampilan para pegawai atau anggota lembaga. Pendidikan dan pelatihan dilakukan sesuai dengan tujuan dari lembaga itu sendiri.
- b. Promosi atau kenaikan jabatan adalah proses perubahan jabatan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi akan sangat mempengaruhi tingkat tanggung jawab, hak, dan status pegawai.
- c. Mutasi adalah suatu proses dalam lembaga atau organisasi yang dapat meningkatkan tingkatan status pegawai. Secara literatur, mutasi itu sendiri adalah suatu pemindahan yang dapat diartikan sebagai perubahan suatu posisi pegawai dari suatu kelas ke posisi lain di kelas yang lain juga. Tingkatan kelas tersebut tidak lebih rendah dan juga tidak lebih tinggi dari kelas sebelumnya.

³³ Muhammad Mujahir. 2015. Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e -Journal Katalogis. Vol. 3 No. 12 hal 143.

D. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

1. Gambaran Umum Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam perkembangannya berasal dari konsep Sistem Informasi Manajemen (SIM). SIM sendiri pada mulanya dilaksanakan dalam suatu manajemen organisasi bisnis atau perusahaan yang memuat serangkaian informasi organisasi secara sistematis. Hal ini sesuai dengan pendapat Hartono yang menyatakan bahwa SIM merupakan sebuah sistem atau rangkaian yang terorganisasi dari sejumlah bagian/komponen yang secara bersama-sama memiliki fungsi untuk bergerak menghasilkan informasi yang digunakan dalam suatu manajemen perusahaan.³⁴ Sementara itu, Nugroho menambahkan bahwa SIM merupakan suatu sistem informasi yang memiliki fungsi mengelola informasi bagi manajemen organisasi secara umum.³⁵ Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam suatu organisasi yang kompleks dan memiliki beragam informasi, maka dibutuhkan suatu sistem yang terorganisir dengan dukungan teknologi dan informasi guna mendukung proses manajemen suatu organisasi.

Salah satu bentuk sistem informasi manajemen yakni berupa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). SIMPEG sering pula disamakan dengan sistem informasi sumber daya manusia yang mana didefinisikan sebagai prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menarik serta melakukan validasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi terkait sumber daya

³⁴ Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: PT Rineka Cipta Hal 20

³⁵ Nugroho, Eko. 2010. *Sistem Informasi Manajemen: Konsep Aplikasi dan Perkembangannya*. Yogyakarta Penerbit Andi. Hal 16

manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik-karakteristik organisasi.³⁶ Definisi ini menandakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia juga memuat informasi mengenai proses manajemen kepegawaian di suatu organisasi, sehingga dapat pula menjadi strategi dalam rangka penilaian pegawai.

Sementara itu Musanef secara lebih khusus mendefinisikan SIMPEG sebagai suatu tatanan bagi proses pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyajian data dan informasi yang diperlukan untuk mendukung kegiatan administrasi dan manajemen yang berkaitan dengan pegawai di sektor pemerintahan.³⁷ Sehingga dapat dikatakan bahwa ruang lingkup SIMPEG memang bersifat kompleks, karena dapat memberikan informasi tentang pegawai yang diperlukan baik oleh pimpinan dan juga oleh pihak lain serta dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pegawai melalui sistem pembinaan.

Penyelenggaraan SIMPEG di Indonesia pada dasarnya juga telah diatur dalam kebijakan dari pemerintah yang ada dalam Keputusan Kementrian Dalam Negeri No 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang menyatakan bahwa SIMPEG merupakan totalitas yang terpadu yang terdiri atas perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan banj data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, bergantung, dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.³⁸ SIMPEG menangani pengelolaan data kepegawaian khususnya meliputi : pendataan pegawai, proses

³⁶ Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 115

³⁷ Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung. Hal 21

³⁸ Djawa, Maria Ketty dan Durinta Puspasari. 2015. Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian untuk mendukung *E-Government* pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal dministrasi Perkantoran* Vol 3 No 3 Hal 5.

perencanaan dan formasi kepegawaian, pengkajian, penilaian angka kredit, mutasi pegawai, dan sistem pelaporan.³⁹ Sehingga dapat dikatakan bahwa SIMPEG merupakan sistem yang mampu memberikan informasi data-data pegawai pada suatu perusahaan ataupun instansi yang saling berinteraksi demi mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh suatu organisasi pemerintahan.

2. Tujuan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Secara umum penerapan SIMPEG pada suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan yakni berupaya untuk mewujudkan manajemen kepegawaian demi meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan secara umum. Tujuan penerapan SIMPEG sendiri secara umum dapat meliputi beberapa aspek yakni sebagai berikut:

- a. Memiliki kegunaan yang jelas yakni menyajikan informasi yang mendukung kinerja operasional organisasi.
- b. Mewujudkan efisiensi biaya, karena dilakukan melalui pemanfaatan teknologi dan informasi
- c. Memiliki informasi yang akurat dan operasi sistem yang akurat
- d. Memberikan pelayanan yang tepat guna
- e. Memudahkan prosedur-prosedur dalam proses organisasi
- f. Mengakomodir adanya perubahan dalam organisasi karena sifat yang fleksibel.⁴⁰

³⁹ Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Universitas Andalas, diakses dari <https://lptik.unand.ac.id/berita-dan-panduan/item/149-sistem-informasi-manajemen-kepegawaian-simpeg-universitas-andalas> pada 28 juli 2019, pukul 18.34

⁴⁰ Saputra, Dhani Mirza. 2011. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian "SIMPEG" (Studi Kasus: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama). Skripsi Universitas Islam Negeri Jakarta. Fakultas Sains dan Teknologi. Hal 27

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dijabarkan bahwa tujuan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian adalah dapat terwujudnya suatu sistem informasi manajemen yang berintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan instansi. Selain itu, penerapan SIMPEG juga dapat digunakan untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik karena prosedur-prosedur dalam penyelenggaraan organisasi yang lebih ringkas dan sederhana. Bahkan SIMPEG juga dapat dilakukan dalam rangka efisiensi anggaran.

Selain itu dalam rangka penerapan SIMPEG pada suatu pemerintah daerah, penelitian dari Jurachman menyatakan bahwa tujuan dari penerapan SIMPEG yakni dalam rangka:

- a. Mendukung sistem manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM aparatur pemerintah
- b. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi
- c. Menyediakan informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan, dan pengendalian PNS
- d. Membantu kelancaran pekerjaan di Bidang kepegawaian, terutama pembuatan laporan.⁴¹

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa penerapan SIMPEG di stau pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian

⁴¹ Jurachman, Arif. 2018. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidorajo. Diakses dari Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol 6 No 2 Hal 5

Daerah (BKD) adalah untuk melaksanakan manajemen SDM pegawai, khususnya PNS-PNS dan mewujudkan validitas dan pemutakhiran data yang terintegrasi dengan berbagai aspek. Selain itu, SIMPEG juga dapat terkait dengan upaya untuk mensejahterakan pegawai, karena didalamnya juga terkait dengan pemberian tunjangan atau gaji pegawai. Pasalnya dalam pelaksanaan SIMPEG juga terintegrasi dengan kinerja dan absensi pegawai tiap bulannya.

Berdasarkan penjelasan secara keseluruhan menyangkut SIMPEG maka dapat disimpulkan bahwa SIMPEG tidak hanya dalam rangka menyampaikan informasi yang akurat dan terintegrasi terkait PNS. Namun juga dapat bertujuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan PNS, karena SIMPEG terkait juga dengan pemberian gaji dan tunjangan PNS di suatu pemerintah daerah.

3. Aparatur Sipil Negara

Dalam rangka mewujudkan manajemen aparatur yang optimal dan dapat dipertanggungjawabkan, pada tahun 2012 Pemerintah Indonesia mencanangkan Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN). Pada tanggal 19 Desember 2013, Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) akhirnya disahkan oleh DPR dan ditandatangani oleh Presiden pada tanggal 15 Januari 2014 menggantikan UU nomor 8 tahun 1974 juncto UU nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Berdasarkan pada UU Nomor 5 Tahun 2014 bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah

profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian Aparatur sipil negara (ASN) adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh aparatur sipil negara (ASN) sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah.

Selain itu, disebutkan juga dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Meskipun secara definisi memiliki perbedaan, baik PNS dan PPPK memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja suatu instansi pemerintahan baik di level Pemerinta Pusat maupu Daerah. Selain itu, ASN khususnya PNS juga memili hak juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu:

- a. Berhak mendapat gaji, tunjangan dan fasilitas; merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh negara atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh PNS.

- b. Berhak memperoleh cuti; merupakan izin yang diberikan pada pegawai guna mewujudkan kesejahteraan dan menjamin kesegaran jasmani maupun rohani. PNS yang hendak melaksanakan cuti harus mendapatkan persetujuan tertulis dari atasan atau pejabat yang berwenang, berbeda untuk cuti sakit harus menyertakan surat tertulis dari dokter untuk membuktikan bahwa pegawai yang bersangkutan sedang sakit.
- c. Berhak memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua; diberikan sebagai perlindungan keberlangsungan penghasilan hari tua, sebagai penghargaan atau pengabdian PNS terhadap negara selama bertahun-tahun.
- d. Berhak memperoleh perlindungan; perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum.
- e. Berhak memperoleh pengembangan kompetensi; pegawai berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi agar dapat menambah keahlian dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Setelah pegawai mendapatkan haknya sebagai penyelenggara pemerintahan atau abdi negara, maka pegawai negeri sipil berkewajiban untuk setia dan menaati Pancasila sebagai falsafah bangsa, Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar negara, dan seluruh peraturan yang berlaku. PNS juga berkewajiban menjadi persatuan dan kesatuan bangsa dengan menjaga rahasia negara dan menunjukkan keteladanan dari sikap dan berperilaku dalam berhubungan dengan orang lain.