

TESIS

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI PEGAWAI (SIAP) KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Disusun Oleh:

NAMA : PERDANA RIZKY
NOMOR POKOK : 1764001014
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.AP)**



**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2020**

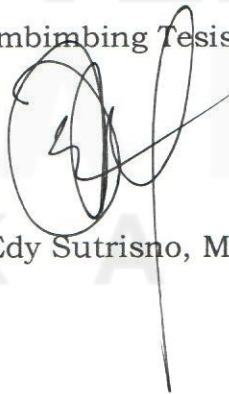
**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Perdana Rizky
Nomor Pokok Mahasiswa : 1764001014
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Implementasi Kebijakan Sistem Informasi
Administrasi Pegawai (SIAP) Kementerian
Ketenagakerjaan

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis



(Dr. Edy Sutrisno, M.Si)

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Perdana Rizky
Nomor Pokok Mahasiswa : 1764001014
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya
Aparatur
Judul Tesis : Implementasi Kebijakan Sistem Informasi
Administrasi Pegawai (SIAP) Kementerian
Ketenagakerjaan

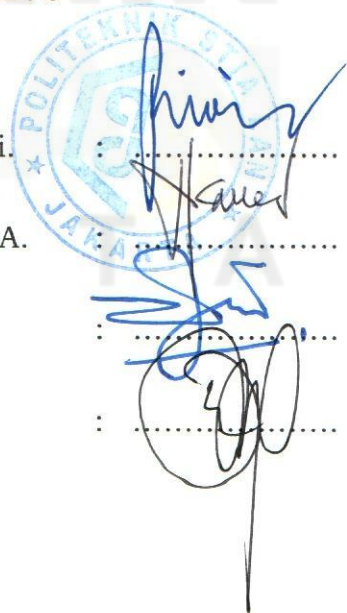
Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara,
Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 12 Desember 2020
Pukul : 15.30 – 16.30

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Ridwan Rajab, M.Si. :
Sekretaris : Dr. R. Luki Karunia, MA. :
Anggota : Dr. Subandi, MM. :
Pembimbing Tesis : Dr. Edy Sutrisno, M.Si :



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Perdana Rizky
Nomor Pokok Mahasiswa : 1764001014
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bahwa dengan ini menyatakan tesis ini merupakan tulisan murni saya dan bukan merupakan hasil tulisan/penelitian orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik tertentu pada universitas atau instansi manapun yang sederajat. Adapun isi dari tesis ini belum pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali beberapa hal pokok berupa kutipan-kutipan. Apabila dikemudian hari ditemukan/terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tangerang, 12 Desember 2020



(Perdana Rizky)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Azza Wa Jalla karena atas limpahan rahmat-Nya, tesis dengan judul “Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) Kementerian Ketenagakerjaan” dapat penulis selesaikan. Penulisan tesis ini merupakan sebagian syarat guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.APN), Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan hingga penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada banyak pihak yang telah membantu sehingga terselesaikannya tesis ini, khususnya kepada dosen pembimbing Bapak Dr. Edy Sutrisno, M.Si yang telah membimbing dalam penelitian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

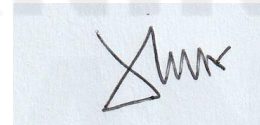
1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA, selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Ibu Helmiaty Basri, S.Sos, M.A.P, selaku Kepala Biro Organisasi dan SDM Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Bapak Dr. Asropi, S.Ip, M.Si, selaku Ketua Prodi APN Magister Terapan.
4. Para Pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Biro Organisasi dan SDM Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan.
5. Rekan-rekan Biro Organisasi dan SDM Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan.

6. Seluruh dosen dan pegawai Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara angkatan 2017.
8. Keluarga besar alm. Iduard Badrun.
9. Serta semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu.

Semoga tesis ini berguna bagi semua pihak khususnya para pimpinan dan pegawai di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan, dan para pembaca pada umumnya.

Tangerang, 12 Desember 2020

Penulis,



Perdana Rizky
1764001014

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

PERDANA RIZKY, 1764001014

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI
PEGAWAI (SIAP) KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

131 halaman, 5 bab, xiii, 7 tabel, 10 gambar, 6 lampiran

Daftar pustaka : 11 buku, 12 peraturan, 12 jurnal, 1 sumber internet,
1 Surat Nota Dinas, dan lain-lain.

(1986-2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan SIAP Kementerian Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif, dengan faktor yang diteliti meliputi faktor komunikasi, sumberdaya, struktur birokrasi, dan disposisi. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kendala pada faktor komunikasi dalam hal sosialisasi, faktor sumber daya belum adanya instrumen kebijakan SIAP, dan faktor disposisi masih kurangnya komitmen pembuat dan pelaksana kebijakan. sedangkan faktor struktur birokrasi sudah cukup baik.

Untuk itu disarankan faktor komunikasi, dengan melaksanakan sosialisasi secara daring menggunakan aplikasi IT (*zoom meeting*) untuk sosialisasi kebijakan SIAP. Untuk faktor sumber daya perlu dibuat instrumen kebijakan yang mengatur tatalaksana implementasi SIAP, pembagian tugas dan wewenang, dasar pengajuan anggaran, dan juga mempunyai kekuatan hukum yang mengikat berupa sanksi bagi pihak yang melanggar sehingga akan berpengaruh pada faktor disposisi.

Kata Kunci : Implementasi kebijakan, Komunikasi, Sumber daya, Struktur Birokrasi, Disposisi.

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

PERDANA RIZKY, 1764001014

POLICY IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE ADMINISTRATIVE
INFORMATION SYSTEM (SIAP) OF THE MINISTRY OF MANPOWER

131 pages, 5 chapters, xiii, 7 table, 10 picture, 6 attachment

Bibliography : 11 books, 12 regulations, 12 journals, 1 internet source,
1 official note letter and others.

(1986-2019)

This study aims to determine the factors that influence the implementation of the Ministry of Manpower's SIAP policy. This study uses a qualitative research methodology, with the factors under study include factors of communication, resources, bureaucratic structures, and dispositions. The technique of collecting data through interviews, observation, and literature study.

The results showed that there were still obstacles in the communication factor in terms of socialization, resource factors, there was no SIAP policy instrument, and the disposition factor was still a lack of commitment from policy makers and implementers. while the bureaucratic structure factor is good enough.

For this reason, a communication factor is recommended, by carrying out online socialization using the IT application (zoom meeting) to disseminate SIAP policies. For the resource factor, it is necessary to make a policy instrument that regulates the implementation of SIAP, division of tasks and authorities, the basis for budget submission, and also has binding legal force in the form of sanctions for violating parties so that it will affect the disposition factor.

Keywords : Policy Implementation, Communication, Resources, Bureaucratic Structure, Disposition

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Tinjauan Teori	11
1. Kebijakan Publik	11
2. Sumber Daya Manusia	21
3. Sistem Informasi Manajemen	26
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Konsep Kunci	34
D. Model Berpikir	35
E. Pertanyaan Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Metode Penelitian	38
B. Teknik Pengumpulan Data	39

1. Teknik pengumpulan data.....	39
a. Wawancara.....	39
b. Observasi	39
c. Studi Kepustakaan	40
2. Sumber data	40
a. Data Primer	40
b. Data Sekunder	40
3. Informan/Narasumber	41
C. Prosedur Pengolahan Data	43
1. Reduksi Data	43
2. Penyajian Data	43
3. Menarik Kesimpulan	44
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
A. Gambaran Umum Kementerian Ketenagakerjaan	46
1. Kementerian Ketenagakerjaan	46
2. Sekretariat Jenderal	48
3. Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur	50
4. Sumber Daya Manusia/ Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan	61
5. Sarana dan Prasarana	64
B. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) Kementerian Ketenagakerjaan	65
1. Komunikasi	84
a. Transmisi	85
b. Kejelasan	89
c. Konsistensi	91

2. Sumber Daya	99
a. Sumber Daya Manusia (Pegawai)	99
b. Informasi	101
c. Wewenang	103
d. Fasilitas	106
3. Struktur Birokrasi	113
a. Standard Operasional Prosedur	111
b. Fragmentasi	117
4. Disposisi	122
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	127
A. Simpulan	127
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sebaran Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.....	58
Tabel 4.2 Komposisi PNS Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan jenis kelamin	59
Tabel 4.3 Komposisi PNS Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan Golongan	60
Tabel 4.4 Komposisi PNS Kementerian Ketenagakerjaan Tingkat Menurut Pendidikan	61
Tabel 4.5 Komposisi PNS Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan Tipe Jabatan Pegawai.....	63
Tabel 4.6 Sarana dan Prasarana Kementerian Ketenagakerjaan	64
Tabel 4.7 Rekap Berkas Pegawai yang Mengajukan Cuti Tahun 2018 s.d 2020	95
Tabel 4.8 Pembagian Tugas dan Kewenangan.....	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Berpikir Implementasi Kebijakan SIAP Kemnaker.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal	50
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur	56
Gambar 4.4 Tampilan Menu Login SIAP Kemnaker.....	70
Gambar 4.5 Tampilan Muka SIAP Kemnaker	71
Gambar 4.6 Tampilan kewenangan <i>user</i> admin sistem	73
Gambar 4.7 Tampilan kewenangan <i>user</i> admin kementerian	74
Gambar 4.8 Tampilan kewenangan <i>user</i> Admin Unit	75
Gambar 4.9 Tampilan kewenangan <i>user</i> pegawai	76
Gambar 4.10 Sosialisasi SIAP Tahun Anggaran 2017	88
Gambar 4.11 Proses Peremajaan Data Pegawai	96
Gambar 4.12 Buku Panduan SIAP	103
Gambar 4.13 Sarana dan Prasarana Kemnaker	108
Gambar 4.14 SOP Pembuatan SK	117

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Reformasi Birokrasi mempunyai makna pembangunan aparatur Negara, yaitu segala upaya penyempurnaan, pembinaan dan penertiban aparatur Negara agar mampu menjalankan peranan, tugas dan fungsinya secara efisien, efektif dan produktif serta bebas dari tindakan/perbuatan tercela (Asmawi, 2012:116). Reformasi birokrasi merupakan bagian integral dari reformasi di bidang politik, hukum, perekonomian dan budaya yang harus senantiasa disesuaikan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, lingkungan dan tuntutan masyarakat. Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun kepercayaan publik dan menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan dengan membentuk aparatur negara yang profesional (efisien, efektif dan produktif) serta bebas dari praktek KKN dan perbuatan tercela. Dengan kata lain reformasi birokrasi merupakan upaya-upaya untuk menata kembali, menyempurnakan dan atau memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai negeri.

Michael Armstrong (Hamali, Arif Yusuf, 2018: 1) mengemukakan salah satu unsur pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya mewujudkan *good governance* dan merupakan salah satu area dari

delapan area perubahan adalah Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur. Manajemen SDM Aparatur adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus-menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. *Keempat*, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlihat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 10 menjelaskan bahwa fungsi ASN sebagai pelaksana

kebijakan, pelayanan publik dan perekat dan pemersatu bangsa. Untuk menghasilkan PNS yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme maka diperlukan pengaturan manajemen PNS yang terintegrasi dalam Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN merupakan upaya pemerintah dalam menyelenggarakan pemeritahan yang berbasis elektronik dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Sistem Informasi ASN dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempunyai pengertian rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi, Sistem Informasi ASN tersebut meliputi sistem informasi pengembangan kompetensi, pelatihan, manajemen karier, manajemen pemberhentian dan pensiun. menurut O'Brien (rusdiana dan moch. Irfan, 2014: 94) Sistem Informasi Manajemen adalah sistem terpadu yang menyediakan informasi untuk mendukung kegiatan operasional, manajemen, dan fungsi pengambilan keputusan dari suatu organisasi. Sedangkan menurut Abdul Kadir (2002) mendefinisikan Sistem Informasi Manajemen sebagai sistem informasi yang digunakan untuk menyajikan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem Informasi Manajemen dapat memberikan masukan dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan ataupun pengelolaan suatu pekerjaan dengan bantuan teknologi informasi (Rusdiana dan moch.

Irfan, 2014: 98). Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan merupakan salah satu instansi pemerintah yang telah menerapkan Sistem Informasi ASN atau Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dinamakan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP).

SIAP sendiri dibangun pada tahun 2017 oleh Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur yang pada saat itu bernama Biro Organisasi dan Kepegawaian di bawah unit kerja eselon I Sekretariat Jenderal bersama Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan dibawah unit Kerja eselon I Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan yang anggarannya bersumber pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Tahun 2017, yang mendasari pembangunan SIAP sendiri adalah kebutuhan akan data dan informasi yang cepat, tepat dan akurat untuk keperluan perencanaan dan pengembangan terkait pelayanan kepegawaian. Terkait hal tersebut pada tanggal 11 April 2017 bertempat di ruang rapat Sekretariat Jenderal dengan peserta rapat Kepala Barenbang, para Sekretaris Ditjen/Itjen dan Badan di lingkungan Kemnaker dan para Kepala Biro dan Pusat di lingkungan Sekretariat Jenderal, Sekretaris Jenderal Kemnaker saat itu Bapak Hery Sudarmanto memberi arahan dan memerintahkan kepada Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan untuk membuat suatu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis webbase dimana diharapkan sistem informasi ini

dapat mewujudkan kebutuhan akan *database* kepegawaian yang lebih akurat serta proses administrasi kepegawaian dapat terfasilitasi dengan lebih baik, efektif dan efisien dengan hak akses user sesuai tugas pokok dan fungsi di organisasi. adapun sebelumnya administrasi pegawai masih bersifat manual atau belum terkomputerisasi dan data pegawai masih menggunakan aplikasi bersifat *offline* yaitu Microsoft Excel.

sesuai Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan yang ditandatangani oleh Presiden RI pada 21 Januari 2015, organisasi Kementerian Ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Sekretariat Jenderal;
2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
4. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
6. Inspektorat Jenderal;
7. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal diatas sistem informasi manajemen kepegawaian sangat dibutuhkan dalam pelayanan administrasi kepegawaian, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini dapat mewujudkan kebutuhan akan *database* kepegawaian yang lebih akurat serta proses administrasi

kepegawaian dapat terfasilitasi dengan lebih baik, efektif dan efisien dengan hak akses user sesuai tugas pokok dan fungsi di organisasi. Dalam sistem informasi ini terdapat 3 *user* yaitu, *pertama* adalah Admin Sistem dan Admin kementerian yaitu Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur, *kedua* Admin Unit yaitu Bagian Sumber Daya Manusia Aparatur dan Umum (Sekretariat Ditjen, Sekretariat Itjen, Sekretariat Badan), Subbagian Tata Usaha (Direktorat, Pusat, Biro), *ketiga* yaitu User Pegawai. Sistem Informasi ini menghasilkan data informasi kepegawaian yang akurat sehingga memudahkan pekerjaan unit-unit dalam pengambilan kebijakan, perencanaan, dan pelayanan kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan.

Namun dalam implementasi kebijakan Sistem Informasi Administrasi Pegawai ini masih terdapat masalah dalam pelaksanaannya sehingga implementasi kebijakan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) menjadi tidak maksimal, beberapa kendala dan masalah dalam implementasi kebijakan SIAP antara lain:

1. Pegawai negeri sipil yang kurang peduli untuk mengupdate data dirinya kedalam aplikasi, hal ini ditegaskan oleh Kasubbag Perencanaan dan Informasi SDMA Biro Organisasi dan SDM Aparatur padahal data pegawai adalah unsur penting dalam Sistem Informasi Administrasi Pegawai, tentunya hal tersebut mengakibatkan terhambatnya proses penginputan data kepegawaian dan menjadi tidak akuratnya data pegawai yang ada dikarenakan data pegawai yang bersifat dinamis atau cepat berubah. Hal ini terjadi karena pegawai unit-unit belum

menganggap penting sistem informasi pegawai dan menyerahkan input data pegawai kedalam aplikasi adalah pekerjaan dari Biro Organisasi dan SDM Aparatur.

2. Pengalihan arsip pegawai dari *hardcopy* menjadi *softcopy*. Proses ini menjadi masalah karena diharuskan memasukan data pegawai secara rinci kedalam aplikasi. Pada pelaksanaan kebijakan SIAP setiap data pegawai negeri sipil harus dimasukan ke dalam aplikasi serta men-*scan* berkas dokumen terkait kepegawaian yang dimiliki, proses menjadi rumit karena data yang dimasukan bukan hanya data baru namun juga data dan berkas yang dimiliki pegawai sejak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hingga menjadi PNS. Banyaknya berkas pegawai terutama pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup lama membuat kecendrungan admin unit malas dan menunda memasukan data pegawai kedalam aplikasi ditambah harus men-*scan* dokumen kepegawaian yang mereka miliki dan memasukan kedalam aplikasi.
3. Kemampuan pegawai sebagai pengelola data SIAP. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan pegawai negeri sipil yang menjadi pengelola data pegawai untuk dapat mengikuti dan memahami penggunaan teknologi yang terus update dan berkembang juga dikarenakan perubahan yang ada pada pelayanan SIAP Kementerian Ketenagakerjaan, faktor kurangnya kompetensi pegawai dengan posisi pekerjaan yang dilakukan bisa menjadi salah satu sebabnya. Oleh karena itu diperlukan pelatihan untuk mengatasi hal tersebut. Selain itu faktor

penerimaan pegawai terhadap aplikasi ini ikut mempengaruhi aplikasi SIAP ini menjadi kurang efektif, keengganan dan penolakan dari pegawai menjadi penyebab kegagalan aplikasi ini dikarenakan pegawai belum mengetahui manfaat dan keuntungan aplikasi ini bagi pegawai.

4. Masih adanya penyesuaian antara proses administrasi kepegawaian yang berjalan dengan aplikasi SIAP, belum semua pelayanan kepegawaian memiliki SOP yang telah ditetapkan juga ikut menjadi kendala sehingga kurangnya optimalisasi penggunaan aplikasi tersebut. saat ini SIAP lebih banyak digunakan hanya untuk melihat data pegawai, sedangkan di dalam aplikasi ini terdapat proses yang bisa digunakan terkait jenjang karier, mutasi, proses promosi maupun demosi, sehingga penggunaan aplikasi ini menjadi sangat kurang maksimal.
5. Belum adanya payung hukum terkait implementasi kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan, padahal payung hukum ini diperlukan agar kebijakan SIAP ini memperoleh bentuk resmi yang bersifat mengikat dan dapat dipaksakan berlakunya, payung hukum juga berfungsi sebagai sarana pengendali dan sumber rujukan yang mengikat dalam pelaksanaan SIAP. Untuk saat ini dasar pelaksanaan SIAP ini menggunakan nota dinas nomor ND.2733/OKP/X/2017 tanggal 31 Oktober 2017 perihal Penggunaan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (SIAP) dan media komunikasi dengan menggunakan aplikasi group WhatsApp yang anggotanya terdiri dari admin kementerian dan admin unit.

6. Belum terintegrasinya antara Aplikasi SIAP Kemnaker dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) milik Badan Kepegawaian Nasional (BKN), dalam hal ini pengelola pegawai harus mengupdate data secara manual ke aplikasi SAPK sehingga penginputan data pegawai harus dilakukan dua kali.

Dari uraian-uraian masalah di atas, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini mengenai implementasi Kebijakan Sistem Informasi Administrasi Pegawai Kementerian ketenagakerjaan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian (tesis) ini, maka penulis menentukan judul tesis ini:

”Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai (SIAP) Kementerian Ketenagakerjaan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dalam penelitian yang menjadi pokok permasalahan adalah; “bagaimana implementasi kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai (SIAP) Kementerian Ketenagakerjaan?”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan:

1. Secara akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya dalam bidang ilmu manajemen kepegawaian, khususnya yang terkait dengan implementasi kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pimpinan dalam rangka merumuskan kebijakan yang terkait dengan implementasi kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai (SIAP) di Kementerian Ketenagakerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa dari empat faktor yang mempengaruhi implementasi Kebijakan Sistem Informasi Aplikasi Pegawai (SIAP), faktor struktur birokrasi sudah berjalan cukup baik, sementara faktor komunikasi sumber daya, dan faktor disposisi masih terdapat kendala yaitu,

1. Komunikasi, Proses penyampaian informasi terkait tujuan dari implementasi SIAP dilakukan dengan cara sosialisasi kepada para pegawai unit eselon I di Kementerian Ketenagakerjaan, namun pelaksanaan sosialisasi masih belum berjalan maksimal karena tidak mengundang seluruh pegawai sehingga menyebabkan implementasi SIAP menjadi tidak konsisten.
2. Sumber daya, Pada implementasi kebijakannya, SIAP belum memiliki pedoman atau instrument kebijakan yang mengatur tatalaksana dalam implementasi SIAP. pembuatan instrumen kebijakan berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menjadi kebutuhan yang harus ada karena peraturan menteri tersebut bukan hanya menjadi media evaluasi, petunjuk teknis pelaksanaan, pembagian tugas dan wewenang, dasar dalam pengajuan anggaran, tetapi peraturan menteri juga memiliki

konsekuensi sanksi bagi pihak yang diatur karena mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

3. Disposisi, dalam implementasi SIAP sikap para pembuat dan pelaksana masih kurang mendukung, ini dikarenakan kurangnya komitmen antara pembuat dan pelaksana untuk mendukung implementasi SIAP.

B. Saran

Berdasarkan simpulan pada faktor-faktor yang memiliki kendala dalam implementasi kebijakan SIAP Kemnaker yaitu faktor komunikasi, sumber daya, dan disposisi, maka terdapat saran atau strategi sebagai berikut :

1. Komunikasi, dengan melaksanakan sosialisasi kepada pegawai secara daring (berbasis elektronik) menggunakan aplikasi *zoom meeting*, sosialisasi secara daring ini bisa menjadi solusi untuk mensosialisasikan kebijakan SIAP kepada seluruh pegawai di Kemnaker.
2. Sumber Daya, membuat instrument kebijakan berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan untuk mengatur tatalaksana implementasi SIAP, pembagian tugas dan wewenang, dasar pengajuan anggaran, dan juga mempunyai kekuatan hukum yang mengikat berupa sanksi bagi pihak yang melanggar.
3. Disposisi, dengan membangun komitmen antara pembuat dan pelaksana kebijakan SIAP. Ketika pembuat dan pelaksana sudah berkomitmen, maka mereka akan mendukung secara penuh implementasi SIAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta. CAPS.
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2017. *Buku Panduan Sistem Informasi administrasi Pegawai*.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta. PT. Remaja Rosdakara. Cetakan Ketiga Puluh Enam.
- Mustopadidjaja AR, dkk. 2017. *Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Daerah*. Institut Kebijakan Pembangunan, Universitas Trilogi. Cetakan Pertama.
- Rewansyah, Asmawi. 2012. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Cetakan Kedua. Jakarta. PT. Rizky Grafis.
- Rusdiana, Moch Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Cetakan I. Bandung. Pustaka Setia.
- Serban, Dr Madlen. 2015. *Supporting Public Policy Making Through Policy Analysis and Policy Learning*. European Training Foundation.
- Sjamsuddin Indradi, Sjamsiar. 2016. *Dasar-Dasar dan Teori Administrasi Publik*. Cetakan Pertama. Jawa Timur. Intrans Publishing.
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta. CAPS.
- Kepmenaker Nomor 292 Tahun 2018 tentang Penetapan Nama SOP AP di Kemnaker.
- Peraturan KASN Nomor 3 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 37 Tahun 2015 tentang Budaya Kerja Pegawai ASN Kementerian Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan SOP AP Kemnaker.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Permenaker Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemnaker.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 30 tahun 2018 tentang Perubahan Pedoman Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/*Inpassing*.

Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Perpres Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi pemerintahan.

Ajayi, I.A et.al. 2009. *“the application of information and communication technology in Nigerian secondary schools”*. International NGO Journal, 4, (5), 281-286.

Karman, Joni. 2017. *“Sistem Informasi Kepegawaian Daerah pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Musi Rawas Berbasis Web”*. Jurnal SISFOKOM, 06, (2), 105-110.

Katharina, Riris. 2018. *“Reformasi Manajemen aparatur Sipil Negara Evaluasi Peran Pejabat Pembinaan Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara”*. Spirit Publik, 13, (2), 1-16.

Matebtafere, Gedifew. 2014. *“The information management practices of Bahirdar University”*. Journal Of Internet and Information System, 4, (1), 1-11.

- Novianto, Dian. 2016. "*Implementasi Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter dan Bootstrap*". Jurnal Ilmiah Informatika Global, 7, (1). 11-16.
- Omar et.al. 2012. "*the impact of human resources information systems in improving the training process in industrial firms*". European Scientific Journal, 8, (25). 1-19.
- Permana, Putu Adi Guna. 2018. "*Penerapan Metode TAM (Technology Acceptance Model) Dalam Implementasi Sistem Informasi Bazaar Banjar*". Journal Speed-Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi, 10, (1). 1-7.
- Ramdhani, Abdullah and Muhammad Ali Ramdhani. 2017. "*Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik*". Jurnal Publik. 11, (1), 1-12.
- Rizky, Ellenia Rahmani Z dan Endang Supardi. 2018. "*Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Pegawai*". Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3, (2). 86-92.
- Sabatier, Paul. 1986. "*Top Down and Bottom up Approaches to Implementation Research*". Journal of Public Policy, 6, (1), 21-48.
- Subekti, Mening, dkk. 2017. "*Pengaruh Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi terhadap Efektifitas Implementasi Program Bantuan Operasional Sekolah pada Satuan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambak*". IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration. 03, (2), 58-71.
- Zulkarnaen, Arrofik and Anggraini. 2016. "*Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menggunakan Framework Cobit 4.1 (Studi Kasus: Kementerian Agama Kantor Kota Pekanbaru)*". Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi, 02, (2), 19-23.
- Nota Dinas Kepala Biro Organisasi dan Kepegawaian Nomor ND. 2733/OKP/X/2017 tentang Penggunaan Sistem Informasi administrasi Pegawai (SIAP)
- <https://www.bkn.go.id/berita/bkn-sinkronkan-data-asn-dari-85-instansi-pusat-dan-542-daerah>.