

**PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN (SIPEG) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DIREKTORAT JENDERAL
ENERGI BARU, TERBARUKAN DAN
KONSERVASI ENERGI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan
Adminstrasi Publik

Disusun Oleh :

NAMA : Risan Sunarya
NPM : 1733000140
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA APARATUR



SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN ADMINISTRASI PUBLIK
POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA
TAHUN 2021**

**POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Risan Sunarya
NPM : 1733000140
PROGRAM STUDI : Administrasi Publik
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Implementasi Sistem Informasi
Kepegawaian (SIPEG) Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal
Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi
Energi.

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 24 Februari 2021

Pembimbing,



(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN

Telah diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Jakarta pada tanggal, 24 Februari 2021.



Ketua merangkap anggota,

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.)

Sekretaris merangkap anggota,

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.)

Anggota,

(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Risan Sunarya

NPM : 1733000140

Program Studi : Administrasi Publik

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 31 Januari 2021

Penulis,



METERAI
TEMPEL
Rp 6000
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Risan Sunarya

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puja dan puji serta syukur tidak henti hentinya penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena berkat Rahmat, Nikmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi”. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Diploma Empat (D-4) di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari, bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, mungkin penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si. selaku Ketua Program Studi MSDM Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
3. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mencurahkan waktu, tenaga, pikiran dan ilmunya untuk memberi bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis.
4. Kepala Bagian Umum, Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal EBTKE, Bapak Wildan Ekonugroho, S.E., M.Si. beserta staf dan jajarannya, khususnya Ibu Medyana Melyasari, S.Si. selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Organisasi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Bagian Umum, Kepegawaian dan Organisasi.

5. Keluarga tercinta, kedua orang tua, anak dan isteri yang selalu memberikan do'a terbaik dan dukungan serta semangat bagi penulis untuk menyelesaikan studi.
6. Seluruh staf dan Pengajar Program Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman selama mengikuti perkuliahan.
7. Rekan-rekan seperjuangan Politeknik STIA LAN Jakarta Angkatan 2017 dan 2018 yang selalu saling membantu dan memotivasi antar sesama mahasiswa selama menjalani studi sampai dengan penyusunan tugas akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karena keterbatasan pengetahuan, maka masih banyak kendala-kendala yang penulis hadapi, namun karena ketekunan, saran dan bimbingan dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk perbaikan skripsi ini dengan harapan tulisan ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat menambah perbendaharaan pustaka ilmiah yang ada selama ini.

Jakarta, 31 Januari 2021

Risan Sunarya

ABSTRAK

Risan Sunarya, 1733000140

Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi

Skripsi, xi hlm, 104 halaman.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Secara umum implementasi SIPEG sudah sangat baik dan memiliki kontribusi terhadap pemusatan data dan dokumen kepegawaian yang tersimpan di dalam satu sistem, selain memudahkan pegawai dalam mengakses data dan dokumen, kehadiran pegawai semakin baik dengan diterapkannya Aplikasi SIPEG, namun masih terdapat beberapa kendala yang harus menjadi perhatian oleh pengelola SIPEG, misalnya banyak pegawai yang absensinya tidak terekam pada mesin *Finger Print*, masih banyak dokumen pegawai yang tidak diserahkan oleh pegawai kepada bagian kepegawaian untuk diupload ke dalam sistem, dan Akun SIPEG pegawai terblokir apabila salah memasukkan *User Name* atau *Password* lebih dari tiga kali. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif komparatif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data berdasarkan hasil wawancara kepada para informan dan studi pustaka. Sedangkan *Key Informan* yang diwawancarai sebanyak tiga orang. Hasil penelitian ini menemukan bahwa SIPEG berpengaruh dan berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. SIPEG memberikan efek baik kepada pengembangan pegawai maupun kepada penilaian kinerja. Penelitian ini merekomendasikan agar Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi dalam melaksanakan pengelolaan SIPEG memberikan kemudahan akses bagi pegawai, dan menambahkan sarana dan prasarana bagi pengelola kepegawaian untuk proses upload data dan dokumen di aplikasi SIPEG, sehingga dihasilkan data yang cepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

Kata Kunci : Sistem Informasi Kepegawaian dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

Risan Sunarya, 1733000140

Effect of Implementation of Staffing Information System (SIPEG) on The Performance of Civil Servants Directorate General of New, Renewable and Energy Conservation

Skripsi, xi Pages, 104 Pages

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of the Personnel Information System on the performance of Civil Servants at the Directorate General of New, Renewable Energy and Energy Conservation, Ministry of Energy and Mineral Resources. In general, the implementation of SIPEG has been very good and has contributed to personnel data and documents stored in the system, apart from making it easier for employees to access data and documents, employee attendance is getting better with the implementation of the SIPEG application, but there are still some obstacles that must be the attention of the manager. SIPEG, for example, there are many employees whose attendance is not recorded on the Finger Print machine, there are still many employee documents that are not submitted by employees to the personnel department to be uploaded into the system, and employee SIPEG accounts are blocked if they enter the wrong User Name or Password more than three times. This research was conducted using a comparative descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques are based on interviews with informants and literature study. While the Key Informants who were interviewed were three people. The results of this study found that SIPEG influences and contributes to the performance of Civil Servants. SIPEG has an effect both on employee development and on performance appraisal. This study recommends that the Directorate General of New, Renewable Energy and Energy Conservation in carrying out SIPEG management provides easy access for employees, and adds facilities and infrastructure for personnel managers to upload data and documents in the SIPEG application, so that data is produced quickly and accurately in accordance with needs of employees and organizations.

Keywords: *Personnel Information System and Performance of Civil Servants.*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Permasalahan	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II. KERANGKA TEORI	 6
2.1. Pengertian Sistem	6
2.2. Pengertian Informasi	11
2.3. Sistem Informasi	13
2.4. Kepegawaian	16
2.5. Sistem Informasi Kepegawaian	18
2.5.1. Pengertian Informasi Kepegawaian	18
2.5.2. Prinsip SIPEG	20
2.5.3. Metode	21
2.6. Kinerja	24
2.6.1. Pengertian Kinerja	24
2.6.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	27

2.6.3. Indikator Kinerja Pegawai	30
2.7. Kerangka Berpikir.....	33
BAB III. METODELOGI PENELITIAN.....	35
3.1. Metode Penelitian	35
3.2. Lokus dan Waktu Penelitian.....	36
3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.4. Teknik Analisis Data.....	40
3.5. Pedoman Wawancara.....	40
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	42
4.1.1. Profil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.....	42
4.1.2. Struktur Organisasi	45
4.1.3. Susunan Organisasi	47
4.1.4. Sumber Daya Manusia	50
4.1.5. Gambaran Umum Sistem Informasi Kepegawaian	57
4.2. Hasil Penelitian	73
4.3. Pembahasan.....	90
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	101
5.1. Simpulan	101
5.2. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3 1. <i>Key Informan</i>	39
Table 4 1. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Gender/ Jenis Kelamin	50
Table 4 2. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia.....	51
Table 4 3. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pendidikan	52
Table 4 4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	55
Table 4 5. Tabel Perbandingan Jawaban Informan	93

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Bagian Komponen Suatu Sistem Yang Dapat Mengendalikan.....	8
Gambar 2 2. Gambar Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Ditjen EBTKE	46
Gambar 4. 2. Halaman Login Aplikasi SIPEG	58
Gambar 4. 3. Halaman Menu Aplikasi SIPEG	60
Gambar 4. 4. Menu Akun Untuk <i>Super User</i>	61
Gambar 4. 5. Tampilan Doktah Pada Aplikasi SIPEG	65
Gambar 4. 6. Tampilan Data Kehadiran Pegawai Pada Aplikasi SIPEG.....	69
Gambar 4. 7. Tampilan Menu Sistem Informasi Kepegawaian.....	70
Gambar 4. 8. Tampilan Menu Sistem Informasi Kepegawaian Pada Menu Lain-Lain	71
Gambar 4. 9. Riwayat Dan Perkembangan SIPEG	72
Gambar 4. 10. Wawancara Dengan Informan 1	78
Gambar 4. 11. Wawancara Dengan Informan 2	82
Gambar 4. 12. Wawancara Kepada Informan 3	86
Gambar 4. 13. Proses Pengolahan Data.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian. Untuk mengantisipasi perubahan informasi yang begitu cepat maka diperlukan adanya suatu perangkat pendukung aplikasi sistem yang tepat, perangkat sistem ini harus mempunyai beberapa keunggulan yaitu menyediakan komunikasi yang mampu menjangkau lokasi jarak jauh, mengatasi perbedaan waktu dan menyediakan informasi kepegawaian terkini dengan cepat dan akurat serta mampu melakukan distribusi, penyimpanan dan pengambilan informasi berupa data dan dokumen pegawai maupun gambar secara elektronik.

Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral adalah unit kerja yang memiliki kewenangan untuk mengelola Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, sedangkan unit-unit Eselon II yang berada di bawah Kementerian ESDM seperti Direktorat Jenderal

Energi Baru, Terbarukan, dan Konversi Energi (EBTKE) diberi kewenangan untuk mengelola SIPEG pada unit kerja masing-masing dengan pengawasan dari Biro SDM Kementerian ESDM.

SIPEG adalah sebuah Sistem Informasi yang dirancang sebagai solusi untuk menangani berbagai hal dalam pengurusan kepegawaian mulai dari penyimpanan dan pemusatan data secara terkomputerisasi hingga menangani berbagai macam laporan yang berhubungan dengan kepegawaian sehingga memudahkan dalam meningkatkan kebutuhan administrasi kepegawaian. Sistem informasi ini sebagai jawaban terhadap manajemen kepegawaian untuk memantapkan administrasi kepegawaian sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan informasi data pegawai yang cepat, tepat, akuntabel, dan *up to date*.

Untuk penyediaan jaringan internet dan kebutuhan lainnya yang terkait dengan Teknologi Informasi dikelola oleh Pusat Data dan Informasi (Pusadtin) ESDM. Pengelola kepegawaian di lingkungan Direktorat Jenderal EBTKE dikelola oleh sub bagian kepegawaian dan organisasi yang berada di bawah bagian umum, kepegawaian dan organisasi yang diawasi secara langsung oleh Sekretaris Direktorat Jenderal EBTKE sebagai Pembina Kepegawaian.

Dalam Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 014 Tahun 2007 Tentang Pedoman Sistem Informasi Kepegawaian Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral dijelaskan bahwa tujuan dari penyusunan pedoman Sistem Informasi Kepegawaian adalah untuk

menyamakan visi dan misi dalam penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian di lingkungan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) yang dimiliki Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sekarang ini merupakan pengembangan dan perbaikan yang telah ada sebelumnya. Pertama kali SIPEG Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dibangun pada tahun 1993 belum terpadu dan belum terintegrasi antar unit, sehingga data yang dihasilkan belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Kemudian pada tahun 2005 dikembangkan SIPEG yang lebih terpadu dan terintegrasi bahkan dapat diakses melalui internet. Pada saat ini SIPEG Kementerian ESDM telah dapat digunakan untuk banyak hal dalam manajemen SDM, yaitu antara lain menghasilkan informasi mengenai: Biodata/Daftar Riwayat Hidup (DRH), keluarga, pendidikan dan latihan, gaji, Tanda Kehormatan/Jasa, Nilai DP-3 atau SKP, DUK, dan lain-lain. Sehingga diharapkan dengan adanya SIPEG, setiap data dapat diproses dan dihasilkan dengan cepat serta dapat dijadikan informasi yang akurat, lengkap dan *up to date* yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Sistem Informasi Kepegawaian sebagai aplikasi penyedia informasi kepegawaian mengenai manajemen data kepegawaian yang memiliki banyak kelebihan yaitu pemrosesan data informasi kepegawaian yang cepat dengan komputerisasi pemrosesan data dapat dilakukan dengan cepat, informasi yang diproses akurat karena adanya berbagai validasi dan

kontrol, informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam media penyimpanan yang dapat diakses setiap saat, dan juga informasi lebih terjamin keamanannya dengan adanya validasi pemakaian dan level tingkat pemakai. Dengan begitu pemeliharaan informasi kepegawaian relatif mudah dan sederhana serta dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam mengolah dan menjalankan proses-proses kepegawaian.

Berdasarkan hal tersebut, masalah-masalah yang dihadapi adalah masih terdapat beberapa kendala yang harus menjadi perhatian oleh pengelola SIPEG, misalnya banyak pegawai yang absensinya tidak terekam pada mesin *Finger Print*, masih banyak dokumen pegawai yang tidak diserahkan oleh pegawai kepada bagian kepegawaian untuk diupload ke dalam sistem, dan Akun SIPEG pegawai terblokir apabila salah memasukkan *User Name* atau *Password* lebih dari tiga kali. Untuk itu sangat penting, menarik dan menantang bagi penulis untuk meneliti proses implementasi Sistem Informasi Kepegawaian di Direktorat Jenderal EBTKE.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka fokus masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh implementasi Sistem Informasi Kepegawaian terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil?

2. Bagaimana kontribusi implementasi Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal EBTKE?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Jenderal EBTKE, dan bagaimana kontribusi SIPEG terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal EBTKE?

1.4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat terhadap Dunia Akademik

Untuk meningkatkan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.

b) Manfaat terhadap Dunia Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memiliki manfaat bagi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, yaitu menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian ESDM khususnya Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.