

Efektivitas Kompetensi SDM Melalui Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kelas 1b Kota Magelang

Hawa Eriania ^a✉, Dian Marlina Verawati ^b

^a Universitas Tidar, ^b Universitas Tidar

✉ hawaeriani19@gmail.com, dianmarlina86@untidar.ac.id

ABSTRACT. In this modern era, digital technology is a very helpful thing for the entire process of human resource development in an agency. In order to have good and quality performance, this requires good and adequate human resource competence in order to run the system as well as possible. The purpose of the research is to find out the effectiveness of HR competencies through the application of SIKEP in the District Court class IB magelang city. The method used in this study is a descriptive method where the data collection techniques used are documents, observations and interviews. The analytical techniques used in data collection use qualitative approaches. This research gets results, namely with the application called SIKEP is very helpful and influential on promotion, promotion, mutation, and periodic salary increases and with the application upgrades that are carried out continuously, this can make HR competence better and will make decision making in the agency become more effective and efficient.

Keyword: SIKEP; *Human Resource*; *Competence*

ABSTRAK.

Di era modern ini, teknologi digital merupakan suatu hal yang sangat membantu bagi seluruh proses pengembangan sumber daya manusia di suatu instansi. Agar berkinerja dan berkualitas baik, hal ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang sama baiknya, serta akseptabel agar dapat mengoperasikan sistem secara baik pula. Kajian ini bertujuan demi mencari tahu efektivitas kompetensi SDM melalui aplikasi SIKEP di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang. Metode

yang dipakai pada kajian ini, yaitu bermetode deskriptif: teknik dalam mengumpulkan data melalui dokumentasi, interviu, maupun pengamatan lapangan (observasi). Teknik analisis pada pengumpulan data, yakni pendekatan kualitatif. Kajian ini mendapatkan hasil yaitu dengan adanya aplikasi yang dinamakan SIKEP ini sangat membantu dan berpengaruh pada kenaikan pangkat, promosi, mutasi, dan kenaikan gaji berkala dan dengan adanya upgrade aplikasi yang dilakukan terus menerus, hal ini dapat membuat kompetensi SDM menjadi semakin baik serta akan membuat pengambilan keputusan di instansi menjadi semakin efektif dan efisien.

Kata kunci: SIKEP; SDM; Kompetensi

PENDAHULUAN

Pengadilan Negeri Magelang kelas IB adalah lembaga Peradilan Umum yang beralamat di Jalan Veteran Kota Magelang. Pengadilan ini adalah kantor Pengadilan Tingkat Pertama memiliki fungsi untuk memeriksa, memutuskan kasus serta untuk menyelesaikan persoalan pidana dan perdata. Dengan keberadaan sumber daya manusia di suatu instansi merupakan asset bagi instansi dan keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kualitas manusia yang bekerja di badan pemerintah umum tersebut.

Kompetensi orang yang bekerja pasti memengaruhi kinerja manajerial dari aparatur pemerintah. Agar berkinerja cukup baik dan bermutu, hal ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang akseptabel supaya dapat mengoperasikan sistem sebaik mungkin. Menurut Alimbudiono dan Fidelis (2004) menerangkan bila kapabilitas seseorang memiliki potensi dominan pada kinerja pegawai instansi pemerintah.

Spencer and Spencer (Wibowo, 2010) mengatakan bila kompetensi ialah dasar karakteristik seseorang untuk berperilaku dan berpikir dalam waktu yang lama. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik itu membutuhkan sebuah kompetensi. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi menciptakan permasalahan bagi suatu instansi.

Pada era sekarang, teknologi informasi menjadi suatu hal yang melekat dengan manusia, terlebih di Indonesia. Di era sekarang ini, teknologi informasi menempati peran besar untuk mencari data dan fakta yang nantinya akan dimanfaatkan oleh Lembaga Instansi. Di era modern ini, teknologi digital sebagai perisa yang cukup membantu seluruh proses pengembangan kompetensi SDM di suatu instansi.

Kebijakan maupun strategi nasional dalam mengembangkan *e-government* bermaksud pengemangan dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan bisnis elektronik untuk memaksimalkan mutu

pelayanan kepada masyarakat yang baik dan untuk melakukan strukturisasi struktur manajemen maupun proses kerja di pemerintahan melalui pemaksimalan dalam penerapan teknologi informasi. Dengan adanya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) ini merupakan perwujudan dari *E-Government* pada Lembaga Yudikatif. Sistem aplikasi SIKEP ini sudah ada dari tahun 2010. SIKEP versi pertama adalah aplikasi yang saat hanya dapat digunakan untuk menyimpan dokumen elektronik dan merekam data dari para pegawai. Dengan adanya aplikasi SIKEP, seluruh data terkait pegawai dijamin keamanannya serta lebih mudah untuk mengaksesnya.

Kebutuhan mengembangkan aplikasi ini terus menerus dilakukan, yaitu dengan menambahkan fitur pelayanan untuk pekerja, meliputi KPP (kenaikan pangkat otomatis) untuk pegawai, layanan untuk ujian dinas bagi pegawai, layanan untuk proses promosi dan mutasi, serta juga layanan data untuk mengisi data LHKPN untuk para Pejabat Negara dan pegawai di lini pemerintahan. Aplikasi ini mengalami perkembangan fungsi aplikasi yang dapat dilihat dengan perbedaan pada nonmenkultour versi. Hal tersebut dilaksanakan pada tahun 2015 beriringan dengan aplikasi yang mengalami perkembangan.

Untuk menghubungkan banyak orang perusahaan, organisasi, atau instansi dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi dalam menghadapi dinamika global (Sidh, 2013). Menurut Suwatno (2009) setidaknya 5 nilai penting untuk memberi dukungan pada sebuah organisasi untuk pengambilan keputusan, yaitu: teknologi informasi, kerja yang superior, pemberian kesempatan untuk menjadi lebih meningkat, pemberian kepercayaan dan tidak adanya batasan. Menurut (Zainal et al., n.d:524.) menyatakan bila sumber daya manusia (*human resources information system*) sebuah prosedur yang sistematis dan diperlukan untuk sebuah instansi yang berpengaruh dalam peningkatan pengambilan keputusan SDM. Menurut McLeod (Suwatno, 2009) mengatakan bila informasi ialah verifikasi yang sudah diproses. (Zainal et al., n.d.h.1015) mengatakan bila informasi itu sebuah rangkaian kritis yang memiliki tujuan untuk mencapai kata berhasil dalam sebuah

perencanaan. Informasi ini adalah bentuk dari hasil sebuah proses mengolah data. Namun, tidak setiap hasil dari sebuah proses mengolah data dapat diartikan sebagai sebuah informasi.

Menurut Suzanto dan Sidharta (2015) untuk memperoleh informasi untuk pengambilan keputusan organisasi bisnis dibutuhkan teknologi informasi dalam pelaksanaannya.

Menurut Susanto (2013) Sistem informasi adalah susunan berupa kegiatan, banyak orang, banyak data, jaringan dan tak lupa teknologi untuk mendukung operasi sehari-hari sebuah instansi atau perusahaan serta untuk kebutuhan dalam memutuskan sesuatu atau untuk memecahkan masalah. Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan terkait sistem informasi berisi seperangkat manusia dan data serta alur tahapan yang melaksanakan kerja sama secara terkomando. Menurut Sidh (2013) yang menjadi fokus utama terdapat didalam konsep sistem yang memperlihatkan banyak komponen sedang terlibat dan bekerja sama sesuai fungsi dan terbuka untuk mewujudkan tujuan yang sama.

Dalam sistem informasi di sebuah manajemen ada beberapa unsur, terdiri dari brainware, software dan hardware (Bappeda, 2005). Brainware ini meliputi operator, programmer, serta analisis komputer. Operator sendiri memiliki tugas, yaitu mengoperasikan komputer untuk mengolah data dan menjalankan program dan menyajikan berbagai informasi. Sedangkan programmer komputer bertugas untuk merumuskan dan penyusun sebuah program sebuah sistem. Program dari aplikasi yang nantinya akan digunakan ke dalam sebuah sistem informasi di manajemen. Analisis dari suatu sistem mempunyai peran yang dapat mengantisipasi kebutuhan instansi dan untuk mencari pemecahan masalah serta pengambilan keputusan yang baik. Software adalah sebuah program yang mengatur prosedur kerja pada pengolahan data, sedangkan hardware sendiri adalah sarana prasarana untuk mengolah data. Sistem informasi manajemen membutuhkan data yang hendak dimasukan dan perlu sebuah sistem yang lain untuk memberikan hasil berupa beberapa informasi dari banyak bidang. Menurut Miner & Crane (1995) bahwa mekanisme untuk perencanaan SDM dan berbagai rurnusan kebijaknn dapat disebut system informasi SDM.

Faktor penunjang pelaksanaan kegiatan pada sebuah lembaga atau sebuah organisasi jika ingin meraih tujuan yang sudah dicita-citakan yaitu pada SDM. Instansi atau organisasi yang dimaksudkan adalah organisasi atau instansi pemerintah. Ada beberapa definisi terkait sumber daya manusia, yakni sumber daya manusia yang bekerja di sebuah instansi/perusahaan dan lingkungan organisasi. (tenaga kerja, pegawai, atau karyawan).

- a. SDM adalah sebuah sumber kekuatan manusia di tempat bekerja di sebuah instansi dan lingkungan organisasi. (tenaga kerja , pegawai, atau karyawan) .
- b. SDM ini dapat dikatakan sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensinya di sebuah lembaga instansi.
- c. Menurut Siagian (2013) bahwa sumber daya manusia ini dapat dikatakan sebagai asset dalam sebuah instansi yang memiliki potensi sangat baik.

Pengembangan SDM adalah upaya untuk merubah perilaku di sebuah instansi dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia supaya pengelolaan organisasi di suatu instansi meningkat ke arah yang lebih baik.

Sistem informasi kepegawaian versi 1 ini dikembangkan oleh Mahkamah Agung sejak tahun 2010 yang berfungsi untuk menyimpan data pegawai dan dokumen terkait pegawai. Hadirnya aplikasi yang diberi nama SIKEP diharapkan dapat mempermudah untuk rnengakses data para pegawai. Pada tahun 2015 aplikasi SIKEP dikembangkan lagi menjadi versi 2.0 yaitu dengan memasukkan berbagai fitur-fitur layanan kepegawaian yang bertujuan untuk memudahkan para pegawai, seperti layanan promosi dan mutasi pada pegawai, kemudian terdapat layanan yang berisi data digunakan untuk mengisi LHKPN untuk para pejabat dan pegawai yang mempunyai kewajiban terkait pelaporan harta yang dimiliki dan jumlah kekayaan yang dimiliki serta layanan untuk menetapkan pensiun secara otomatis untuk pekerja yang akan habis masa tugas, kemudian layanan unluk kenaikan pangkat otomatis, layanan untuk ujian dinas bagi pegawai yang dilaksanakan secara online, serta juga ada layanan yang berguna untuk mengolah banyak data yang bertujuan untuk

kepentingan dan keperluan sebuah instansi. Untuk memaksimalkan fungsi dari aplikasi SIKEP maka Mahkamah Agung mengintegrasikan aplikasi SIKEP versi 1.0 dengan versi 2.0. dengan dilakukannya integrasi maka tercipta aplikasi versi baru, yaitu versi 3.0. SIKEP versi 3.0 memiliki fungsi yaitu sebagai sarana dalam pengambilan keputusan yang berkenaan sumber daya dari manusia, berbentuk sebuah promosi, pemindahan tempat kerja, pertukaran posisi kerja, pemberian sebuah penghargaan, serta pelaksanaan tindakan disiplin bagi para pekerja. Aplikasi SIKEP dengan bentuk pembaharuan 3.0 telah dibaurkan dengan Sisdiklat dan Siwas. Selain itu, aplikasi SIKEP ini juga berisi mengenai statistik keadaan pegawai yang nantinya akan dibutuhkan oleh pimpinan di PN Kota Magelang. (Mahkamah Agung, 2015).

Pendapat Surya Dharma (2011): mengenai kompetensi sebagai sesuatu yang dimiliki oleh seorang individu dan diterapkan ke pekerjaannya. Kemudian Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 10 menyatakan bila kompetensi kerja ialah kredibilitas kerja pada diri seseorang, meliputi beberapa aspek ilmu pengetahuan, beberapa kemampuan, serta bersikap kerja berdasar pada aturan. Melalui banyak pengertian yang telah dijabarkan mengenai kompetensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah keterampilan individu terkait pelaksanaan apa yang menjadi pekerjaannya, memiliki banyak pengetahuan, terampil dalam bekerja serta memerlukan individu yang memiliki sikap bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target yang dibuat.

Menurut Spencer Moehariono (2010) menyatakan hubungan kemampuan dan kinerja memiliki keterkaitan yang tinggi, terlihat dari hubungan keduanya yaitu hubungan terkait sebab dan akibat. Dikarenakan hal tersebut, hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja yang dimiliki sangat penting dan sangat berkaitan. (Satria & Kuswara, 2013). Secara umum identifikasi kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dimulai dari mengidentifikasi dari 3 kebutuhan yaitu: dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan pasti individu membutuhkan hubungan dengan orang lain atau "*Dealing with Other People*", membutuhkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas

yaitu “*Dealing with Task*” serta kemampuan diri individu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan yaitu kemampuan diri atau “*Dealing with Self*”.

Efektivitas dipakai sebagai sebuah konsep mengenai keefektifan suatu organisasi yang mempunyai tujuan guna menghasilkan sesuatu. Efektivitas dari sebuah organisasi dapat dilaksanakan dengan memfokuskan beberapa aspek, seperti tingkat kepuasan, bagaimana dalam pencapaian visi dan misi dalam instansi, pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan sesuatu yang bernilai positif bagi masyarakat. Menurut teori Gibson (1987:25) menyatakan keefektifan merupakan sebuah penilaian yang dibuat karena memiliki hubungan dengan prestasi yang diraih individu atau kelompok ataupun lembaga yang ada di dalamnya. Dalam perspektif keefektifan, ada beberapa tingkatan dalam perspektif keefektifan dan keefektifan individu inilah yang menjadi bagian paling mendasar, ada juga keefektifan suatu kelompok dan organisasi.

Ketiga perspektif ini saling memiliki keterkaitan dari satu aspek ke aspek lainnya. Kriteria keefektifan ini berjangka waktu pendek (satu tahun), menengah (lebih dari dua tahun) dan Panjang (tak terbatas waktu). Ada beberapa kategori dalam kriteria keefektifan, yaitu berupa produksi yang menggambarkan kompetensi dari sebuah lembaga guna mendapatkan hasil atau jumlah dan kualitas dari keluaran yang dibutuhkan, kegiatan efisiensi yang merupakan kegiatan membandingkan keluaran dan masukan. kriteria yang memiliki jangka yang pendek berfokus pada siklus masukan yang berlanjut ke proses dan berakhir dikeluarkan, memfokuskan pada point masukan dan point proses, berlanjut ke kepuasan, dan berakhir pada kepuasan dan moral merupakan tingkat di mana suatu instansi atau organisasi terkait pemenuhan kebutuhan para pelanggan, kemampuan adaptasi yaitu lembaga dapat aktif dan tanggap terkait perubahan dari dalam ataupun dari luar organisasi, Pengembangan kriteria ini digunakan untuk mengukur kemampuan dari sebuah lembaga guna tercapainya peningkatan kapasitas dalam memenuh banyak tuntutan yang terdapat dilingkungan. Suatu instansi diwajibkan melakukan usaha guna keberlangsungan lembaga tersebut dalam jangka panjang.

METODE

Kajian ini didesain sebagai suatu penelitian kualitatif di mana penyampaian data secara deskriptif. Data primer dikumpulkan untuk melakukan analisis. Dalam pelaksanaan kajian ini, kami mempergunakan beragam metode dalam mengumpulkan data, seperti:

a. Observasi

Sebagai metode pengamatan dengan melihat fenomena yang terlihat dan yang akan diteliti serta pengamatan dilakukan secara langsung (Harbani Pasolong, 2012). Dalam metode ini memprioritaskan pada pengamatan langsung ke lokasi yang akan dijadikan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui secara tepat dan pasti mengenai efektivitas Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang.

b. Wawancara

Suatu sesi ketika peneliti memberikan pertanyaan terkait hal yang diteliti dan narasumber memberikan informasi yang diinginkan dan untuk saling bertukar informasi sesuai dengan topik tertentu. (Esterberg dalam Sugiyono 2010). Menurut Miles dan Huberman, mengatakan bahwa wawancara dilakukan saat suatu situasi yang tepat guna mendapatkan data yang memiliki keakuratan serta juga dapat dilakukan berulang-ulang dilihat dari tingkat frekuensi yang sesuai kebutuhan yang peneliti butuhkan terkait dengan kejelasan permasalahan yang menjadi poin penting dalam sebuah penelitian. Teknik yang digunakan bertujuan agar peneliti dapat menggali data dari sumber informasi yang mengandung nilai, makna dan pemahamannya yang belum bisa digunakan dengan metode *survey*.

c. Studi Dokumentasi

Telaah pustaka yang mengacu pada dokumen-dokumen yang relevan serta dapat menunjang kegiatan penelitian sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dokumen itu dapat berbentuk seperti gambar, bahan bacaan, laporan rutin tahunan, jurnal, majalan, dokumen berisi pemerintah dan perundang-undangan, serta karya tulis ilmiah lainnya untuk dipelajari dan

dikaji, sehingga dapat memperoleh data yang nantinya akan menjadi bahan informasi. Sugiyono (2010) mengatakan bila studi dokumen ini menjadi pelengkap dari sebuah prosedur pengamatan dan interviu pada penelitian kualitatif.

Pada kajian ini, peneliti menganalisis data yang kami dapat selama melaksanakan penelitian adalah teknik analisis data kualitatif yang dipergunakan pada saat pengumpulan data penelitian sedang berlangsung. Kajian ini mempergunakan analisis data melalui cara menganalisis studi dokumentasi/pustaka, serta berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber. Mengacu pada pendapat dari Miles dan Huberman (Uber Silalahi, 2009) beberapa tahapan dalam melakukan analisis data yaitu terdiri dari:

- a. Pengumpulan informasi menggunakan wawancara kepada narasumber kemudian dilanjutkan dengan pengamatan secara langsung ke tempat guna menunjang penelitian yang dilakukan. Selama menginterview, peneliti harus membuat analisis terkait jawaban yang telah disampaikan partisipan. Apabila jawaban dari partisipan ternyata masih belum mencapai tingkat kepuasan oleh peneliti, maka peneliti dapat menanyakan lagi apa yang belum paham sampai peneliti paham dengan jawaban narasumber (Sugiyono 2010).
- b. Reduksi data (*data reduction*) adalah proses simplifikasi atau penyederhanaan dan transkrip data berupa data dari lapangan.
- c. Penyajian data (*data display*) adalah suatu kegiatan yang tujuannya untuk memperjelas pemahaman kajian pada informasi yang penyajiannya berbentuk narasi.
- d. Terakhir, yaitu simpulan atau verifikasi dengan tujuan memperoleh pemahaman dari pola penjelasan, alur sebab-akibat, dan proposisi. Simpulan terlaksana mempergunakan verifikasi yang berisi tinjauan kembali pada catatan yang ada di lapangan.

Data yang menjadi sumber data pada kajian ini terbagi menjadi dua. Data primer berasal dari kajian, sedangkan data sekunder sebagai pelengkap data primer dan sudah tersedia sebelum terjadinya kajian.

a. Data primer

Merupakan suatu dokumen original yang didapatkan oleh peneliti langsung pada saat melakukan kajian, seperti wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang bersumber dari pihak lain yang telah tersedia sebelum melaksanakan kajian, dapat berupa data yang bersumber dari instansi berupa dokumen, bahan pustaka, dll.

Narasumber atau informan adalah seseorang yang menjabarkan informasi mengenai situasi dan kondisi serta persoalan yang akan diteliti. Pihak-pihak yang memiliki sebuah potensi memberikan informasi berkenaan dengan situasi yang ada dan kondisi yang sedang terjadi serta mengenai permasalahan yang akan diteliti. Penentuan informan yang digunakan oleh penulis adalah teknik purposive sampling. Adapun informan/narasumber yang dipilih, yaitu :

- a. Sekretaris Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang;
- b. Kepala Sub. Bagian Perencanaan TI dan Pelaporan;
- c. Kepala Sub. Kepegawaian, organisasai dan tata laksana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang merupakan pengadilan tingkat pertama sebagai lembaga pelaksana pemberian dukungan kepada masyarakat di berbagai bidang, seperti bidang organisasi, administrasi, sumber daya manusia, fasilitas, dan keuangan di lembaga yudikatif yang berada di Kota Magelang. Selain itu juga Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang sebagai pelaksanaan pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) memiliki

tugas dalam mengolah data terkait kepegawaian. Selain itu juga dalam penelitian ini dilakukan kegiatan pengumpulan informasi berupa wawancara dengan sumber informasi berasal dari beberapa pimpinan dan karyawan.

Kajian ini memiliki tujuan guna mencari tahu efektivitas kompetensi SDM melalui aplikasi SIKEP di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang. Efektifitas sendiri merupakan kemampuan atau kapabilitas suatu instansi dalam mendayagunakan sumber daya manusia maupun nonmanusia untuk keberhasilan instansi berdasar pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Diciptakannya sistem informasi kepegawaian (SIKEP) merupakan bentuk pengembangan instansi yudikatif oleh Mahkamah Agung. Supaya pengembangan instansi dapat berjalan dengan baik, maka harus menetapkan suatu program pengembangan pegawai. Pengembangan ini haruslah sesuai tujuan yaitu untuk meningkatkan keahlian teknis, pemahaman teori, pemahaman terkait konsep, dan moral para pegawai agar prestasi kerja dari para pegawai bisa lebih baik dan bisa mencapai hasil yang dimau.

“SIKEP memiliki fungsi untuk mengolah data pegawai. Aplikasi ini ada sejak tahun 2010 dalam bentuk SIKEP versi 1.0 yang bertujuan untuk menyimpan dokumen pegawai dalam bentuk data elektronik. Sehingga dokumen tidak hanya disimpan dalam bentuk kertas. Keseluruhan data pegawai termuat di dokumen elektronik sehingga mereka bisa mudah mengaksesnya.” (Hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2020).

Dalam aplikasi SIKEP lahirlah gagasan untuk mengintegrasikannya dengan aplikasi-aplikasi yang ada pada MA agar optimal. Dengan integrasi ini, SIKEP bertujuan sebagai media dalam menentukan keputusan terkait sumber daya manusia, meliputi (bisa berupa kenaikan pangkat) dan mutasi (pemindahan tempat kerja), rotasi (pemutaran posisi kerja), pemberian sebuah penghargaan kepada pegawai, dan kegiatan pendisiplinan bagi pekerja. Oleh karenanya, aplikasi ini menggunakan versi terkini yaitu versi 3.0 telah berintegrasi dengan Sisdiklat dan Siwas. Pengintegrasian aplikasi ini bertujuan supaya aplikasi SIKEP dapat menjadi yang lebih efektif dan lebih efisien untuk

membantu pimpinan dalam mengambil keputusan dan kebijakan terkait dengan sumber daya manusia. Aplikasi sistem informasi kepegawaian (SIKEP) Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang sudah dipergunakan sejak 2010 tetapi terdapat kendala di awal penggunaannya. Dibawah ini hasil tanya jawab dengan sumber informasi menerangkan bahwa :

“Kami sudah menggunakan aplikasi SIKEP sejak diluncurkan oleh Mahkamah Agung. Pada awalnya system ini cukup menunjang tata kelola dan penyiapan data pegawai. Tetapi, seiring berjalannya waktu dibutuhkan pengembangan lagi sehingga tidak hanya untuk menyimpan dan mengolah data, akan tetapi aplikasi ini dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kompetensi bagi pegawai pengadilan khususnya di lingkungan Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang. (Hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2020).

Perubahan dalam suatu organisasi atau instansi disebabkan oleh tuntutan kebutuhan yang selalu dihadapi. Lingkungan internal maupun eksternal mengalami perubahan sehingga mengakibatkan munculnya tuntutan dalam organisasi. Faktor penyebab perubahan tersebut dapat dihadapi oleh organisasi dengan cara penyesuaian diri dengan cara melakukan bermacam perubahan dalam organisasi menuju peningkatan organisasi yang kian membaik. Kerap organisasi tanpa mengalami peningkatan akibat faktor ketidaksiediaan manusia di dalam organisasi tersebut agar ikut serta dalam perubahan. Dalam hal ini lembaga yudikatif khususnya Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang mengalami perubahan guna menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada dibuktikan dengan berubahnya versi aplikasi SIKEP dari versi 1.0 menjadi versi 3.0. Mengembangkan organisasi sendiri sebagai tahapan yang terstruktur guna pengembangan kompetensi organisasi di bermacam situasi maupun tuntutan lingkungan yang dinamis, sehingga bisa menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan (Surya Dharma, 2011)

Dalam pengembangannya, aplikasi SIKEP versi 3.0 mendapat perlengkapan berupa *dashboard* memuat statistik kondisi karyawan melalui bermacam informasi yang diperlukan atasan. Di tingkatan yang ideal, penyambungan ini bermaksud agar bisa mengoptimalkan efektivitas,

keterbukaan, dan akuntabilitas sumber daya manusia di mahkamah agung ataupun peradilan di bawahnya. Dalam hasil wawancara menjelaskan bahwa dalam pengembangan aplikasi ini mengikutsertakan semua dirjen agar bisa menutup atau mencukupi kebutuhan karyawan dari segala kalangan, termasuk Biro Kepegawaian ataupun Dirjen Badilum, Dirjen Badilag, serta Badmiltun” (Hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2020).

Dalam aplikasi SIKEP juga terdapat berbagai fitur terbaru, meliputi pelayanan proses kenaikan jabatan dan pemindahan tempat tugas sampai mencetak surat keterangan, layanan absensi online, layanan perhitungan biaya pindah bagi pegawai yang akan pindah tempat tugas secara otomatis, layanan untuk bagian kerja terkait melaporkan yang telah terintegrasikan ke template dan pelayanan mandiri untuk semua karyawan terkait administrasi kepegawaian. Aplikasi SIKEP awalnya hanya dapat digunakan untuk merekam data dan dokumen elektronik pegawai. Namun akhir-akhir ini muncul urgensi untuk pengembangan aplikasi itu dengan cara mempergunakannya sebagai fasilitas layanan untuk para pegawai. Oleh sebab itulah, di tahun 2015 diadakan pengembangan dengan menambahkan beberapa fitur dalam aplikasi guna memberikan layanan bagi pegawai seperti, layanan ujian dinas bagi pegawai yang dilakukan secara daring, kemudian pelayanan data pengisian LHKPN untuk pejabat negara maupun pegawai berkewajiban melaporkan data harta dan kekayaan yang dimiliki, ada layanan mengenai penetapan pension otomatis bagi karyawan yang masuk ke akhir tugas, pelayanan kenaikan pangkat otomatis (KPO), layanan proses promosi dan mutasi, kemudian ada layanan pengolahan data lainnya untuk kepentingan lembaga, system ini dikelola oleh pengelola data mempergunakan *software* maupun *hardware* yang terkait satu sama lain agar menciptakan informasi yang berkesinambungan dengan bidang kepegawaian.” (Hasil wawancara, 22 Januari 2020).

Penggunaan SIKEP (Sistem Informasi Kepegawaian) pada Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang sangat berpengaruh pada kenaikan pangkat, promosi, mutasi, dan kenaikan gaji berkala. Hal ini sesuai dengan tujuan Mahkamah Agung RI membuat sistem tersebut. Dengan adanya

upgrade aplikasi, maka bisa memicu kompetensi SDM semakin baik dalam pengambilan keputusan di instansi. Pada awalnya sistem informasi SIKEP hanya didesain untuk merekam data dan dokumen elektronik pegawai, seiring berjalannya waktu Mahkamah Agung melakukan pengembangan aplikasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Dahulu belum dikembangkannya SIKEP seperti versi sekarang ini karena kurangnya teknologi informasi yang akseptabel di daerah dan kemampuan pengelola yang belum ada” (Hasil wawancara, 21 Januari 2020). Berdasar interviu dan observasi, disimpulkan bila keberadaan SIKEP (sistem informasi kepegawaian) versi 1.0 belum optimal karena belum bisa memenuhi kebutuhan pegawai khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasar hasil wawancara menyatakan bila belum maksimalnya penggunaan sistem informasi kepegawaian ini terpengaruh oleh bermacam faktor, meliputi proses memasukkan (*input*), terdapat data yang berlainan dengan kondisi, tahap proses yang belum ditunjang oleh teknologi, serta kemampuan pengelola yang terbatas jumlahnya, sehingga keluaran berupa informasi kerap lambat, kurang tepat, serta belum bisa mencakup semua informasi. Zainal et al., n.d. h.1017) memaparkan bila sistem informasi sumber daya manusia perlu terancang agar bisa memfasilitasi informasi. Secara umum, informasi antara lain: (1) **Tepat waktu**, yakni pihak instansi perlu mempunyai akses untuk memaksimalkan informasi. Selama ini, bila masih mempergunakan fasilitas informasi konvensional, berarti harus mengejar atau memperbarui fasilitas informasi yang mutakhir. (2) **Akurat**, yakni suatu instansi perlu bergantung ke ketepatan informasi yang tersedia. (3) **Ringkas**, yakni instansi perlu menyerap berbagai macam informasi setiap saat. (4) **Relevan**, yakni instansi harus memperoleh informasi bukan sekadar informasi yang diperlukan pada kondisi tertentu saja. Sementara bentuk informasi lainnya yang belum berfungsi bisa tersimpan atau bisa diketahui secara terbatas. (5) **Lengkap**, yaitu instansi harus memperoleh informasi lengkap dan tidak sepotong-sepotong.

Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) versi 1.0 menjadi 2.0 dan 3.0 sangatlah membantu bagi pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang karena sistem telah terintegrasi. Adapun hasil wawancara pada Kepala Sub. Kepegawaian, organisasai dan tata laksana menyatakan bahwa:

“Berkembangnya SIKEP menjadi versi 3.0 sangatlah membantu bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensi pegawai sehingga terjadi peningkatan karier pegawai” (Hasil wawancara pada tanggal 21 Januari 2020). Maksud dari kompetensi pada wawancara ini, yaitu kapabilitas pada diri seseorang terkait daya kerja superior selama peranan maupun pekerjaannya. Kemampuan itu, terdiri atas strategi, kompetensi intelektual, pengetahuan, maupun penggabungan dari ketiganya yang memungkinkan untuk diterapkan ke individu atau ke unit kerja. Jika diperhatikan melalui sudut pandang karier pegawai, kemampuan di bidang karier tertentu memberi peluang bagi seseorang menjalankan fungsi atau tugasnya ke tingkatan keahlian secara spesifik.

Berdasar pendapat dari beberapa pegawai Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang memperlihatkan bila aplikasi SIKEP versi 3.0 tergolong sistem informasi yang baik karena dapat memenuhi kebutuhan pegawai, dan juga pimpinan dalam menentukan suatu keputusan. Pegawai dalam pengadilan menjadi berkembang dalam jabatannya setelah adanya aplikasi ini. (Hasil wawancara pada tanggal 22 Januari 2020). Kemajuan teknologi mengakibatkan munculnya berbagai tuntutan pekerjaan atau jabatan sehingga diperlukan pengembangan pegawai. Parameter yang menjadi dasar ketika seseorang ditempatkan jabatannya pada dasarnya sudah ditentukan melalui Analisis Jabatan. Pada aplikasi SIKEP versi 3.0 membantu dalam melakukan analisis jabatan bagi pegawai. Analisis jabatan itu meliputi penjelasan jabatan dan syarat jabatan. Hal tersebut bisa dijadikan indikator, meliputi pangkat, golongan, dan bermacam kemampuan yang ditentukan bagi jabatan. Definisi kompetensi ini diperhatikan melalui beberapa aspek, seperti sifat, pengetahuan, kemampuan, motivasi, maupun konsep diri. Pemberdayaan pegawai merupakan

kegiatan sangat dibutuhkan dalam suatu instansi. Karena dengan adanya pengembangan pegawai, suatu instansi dapat berkembang dengan baik dan maju.

Tujuan pengembangan kualitas pegawai ini bertujuan untuk perbaikan prestasi pegawai ke arah yang lebih baik supaya hasil kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai. Adapun cara mengembangkan pegawai adalah dengan cara melakukan perbaikan pada pengetahuan dan keterampilan serta melakukan perbaikan sikap pegawai. Berdasarkan hasil analisis data memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang Efektif. Hal ini dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan pegawai yang baik, serta juga promosi jabatan yang diberikan itu baik, mutasi yang diberlakukan baik dan penugasan khusus yang diberikan kepada pegawai baik.

Dalam sistem informasi kepegawaian versi 3.0 yang sudah terintegrasikan, menampilkan banyak informasi yang bermanfaat bagi pegawai. Keberadaan SIKEP versi 3.0 membantu pegawai Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang dalam meningkatkan kompetensi. Karena di dalam sistem ini terdapat banyak informasi bagi pegawai dalam meningkatkan kompetensi kerja. Dalam aplikasi ini juga terdapat fitur e-learning ataupun fitur yang mendukung kenaikan jenjang kerja. Sebuah sistem informasi dapat dikatakan baik jika telah menghasilkan informasi berkualitas yang nantinya dapat digunakan pada penentuan keputusan sebab informasi itu perlu meliputi semua tingkatan manajemen. Sistem Informasi Manajemen salah satunya ialah Sistem Informasi SDM atau *Human Resources Information System* (HRIS). HRIS ini ialah sebuah sistem informasi sumber daya manusia. Tiap instansi mempunyai sistem yang digunakan untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan mengenai sumber daya manusia, kemudian data diubah menjadi suatu informasi dan informasi itu dilaporkan kepada pemakai, jadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Menurut Zainal et al., (2009) mengatakan bahwa keputusan-keputusan SDM yang baik adalah dengan tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Zainal, dkk. (2009) memaparkan bila suatu sistem informasi SDM terancang untuk menyediakan suatu informasi.

Informasi yang disediakan harus baik, yaitu meliputi: (1) *Tepat waktu*, (2) *Akurat*, (3) *Ringkas*, (4) *Relevan*, (5) *Lengkap*. Menurut (Zainal et al., n.d. 2009, h.1019) menggambarkan bahwa perspektif sistem informasi SDM mencakup segala aktivitas kepegawaian seperti pegawai ini didapatkannya melalui berbagai macam proses dari tahap perekrutan; seleksi; penempatan; peramalan; perencanaan SDM sampai dengan perencanaan karier dll, (2) pemberian kompensasi; ganti rugi; keuntungan; pelatihan; keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan kerja yang baik (3) Pemanfaatan dengan melakukan penempatan dan pembinaan manajemen; melihat kinerja; dan standar prestasi pegawai, (4) melakukan evaluasi melalui berbagai aktivitas seperti melakukan riset personal: menganalisis bidang ekonomi; menganalisis bidang SDM; dan melakukan penilaian potensi; serta mengaudit SDM.

Berdasar observasi dan wawancara yang dilakukan, menunjukkan bahwa aplikasi SIKEP versi 3.0 sangat membantu pihak instansi dalam meningkatkan kompetensi para pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang. Menurut Spencer (Moeheriono, 2010) mengatakan bahwa kompetensi ini memiliki hubungan yang saling berkaitan yaitu hubungan sebab akibat. Kaitannya dengan kinerja pegawai dan kompetensi ini meliputi, motif, sifat, konsep diri dan keterampilan serta skill yang dapat mengetahui atau dapat memberikan gambaran dimasa depan terkait tindakan dari seseorang yang berdampak juga pada gambaran masa depan terkait bagaimana kemampuan bekerja dari seorang pegawai. Suatu instansi harus mempunyai sistem komputer yang baik dan efektif karena jika sistem komputer baik, maka tujuan dari instansi tersebut juga akan tercapai. Efektivitas sistem komputerisasi dapat diketahui yaitu dengan melihat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain dari faktor pengguna sistem, sistem komputer, dan sarana yang mendukung sistem komputerisasi. Sistem komputerisasi ini memiliki kontribusi penting yang dapat menyiapkan, menyimpan, mengolah, dan menghasilkan data sesuai dengan kebutuhan dari pengguna sistem. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian ini berguna untuk membantu pegawai memaksimalkan kinerja yang lebih baik untuk kebutuhan-kebutuhan tugas kerja yang ada.

SIKEP ini berfungsi untuk menyimpan banyak data pegawai yang bisa digunakan oleh pimpinan sebagai pedoman dalam melakukan perencanaan, kebijakan dan pengambilan keputusan oleh instansi.

Moekijat (1995:25-26), menerangkan terkait hal yang menjadi dasar dari sebuah sistem informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebuah instansi berupa informasi dari analisis kinerja, karena analisis jabatan ini sangat penting karena informasi yang terkandung dalam analisis jabatan tujuannya adalah untuk memberitahukan kepada pegawai mengenai apa yang menjadi kewajiban dan tanggungjawab mereka sesuai dengan posisi jabatan pegawai tersebut. Menurut Syuhadak (1996:141), menjelaskan bahwa informasi tentang pegawai dikendalikan oleh komputer. Ukuran dari komputer yang digunakan baik berukuran besar maupun berukuran kecil yang digunakan dapat menjadi penentu beban kerja dan berkaitan pula pada banyak atau sedikitnya pekerja di sebuah instansi. Selain itu, komputer juga memiliki keterbatasan juga, oleh karena itu setiap pekerjaan yang akan diselesaikan harus diteliti dan diseleksi terlebih dahulu serta juga sebelum memasukkan data ke dalam sistem komputer harus dipastikan bahwa komputer dalam keadaan baik.

KESIMPULAN

Berkenaan dengan hasil yang diperoleh dari pembahasan dan analisis terkait hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh penulis serta telah dilaksanakannya kegiatan observasi berkenaan dengan efektivitas kemampuan SDM melalui aplikasi SIKEP di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi SIKEP sangat efektif dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam lingkungan Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang.

Referensi

- Bappeda, 2005. *Pemikiran Kerah Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Manusia di Bidang Teknologi Informasi*, www.Bappeda-Sukabumi.go.id/artikel.html
- Mahkamah Agung, 2018. *Peluncuran Integrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP)*. Mahkamah Agung: <https://www.mahkamahagung.go.id>
- Miner, J. B., & Crane, D. P. (1995). *Human resource management : the strategic perspective*.
- Miner, John B dan Crane Donald P. *Human Resources Management, The Strategic Perspective*. Harper Collins: New York
- Moeheriono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2010). *Judul Buku : Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (competency based human resource management)*. Ghalia Indonesia.
- Pontoh, Grace T and Indrianto, Nur, 1999, *Peranan Sistem Informasi dan Perencanaan Sistem Informasi dalam Organisasi*, *Kelola*, No. 20/VIII, hal 111-113
- Pasolong Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta;
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*,7(2), 74-83.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship V, 7(2), 74–83.

Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2016. Jakarta: Bumi Aksara.

Sidh, R. (2013). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship V. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship V, 7(1), 795–798.* <https://doi.org/10.1021/jf60200a019>

Sidh, R. (2013). *Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen. Jurnal Computech & Bisnis, 7(1), 19-29.*

Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. PT. Refrika Aditama. Bandung

Susanto, Azhar. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.

Susanto, P. A. (2013). *Konsep dan Pengembangan Secara Terpadu Lingga Jaya*.

Suzanto, B., & Sidharta, I. (2015). Pengukuran End-User Computing Satisfaction Atas Penggunaan Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 9(1),*

Suwatno. (2011). *Manajemen SDM: Dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sondang P. Siagian. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (ketiga)*. PT Raja Grafindo Persada.