

Pendampingan Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian di Kantor Desa untuk Pengelolaan Data yang Lebih Baik

Suparmadi^{1*}, Amalia², Jhonson Efendi Hutagalung³, Endra Saputra⁴

^{1,2,4}Fakultas Ilmu Komputer, Program Studi Sistem Informasi, Universitas Royal, Asahan, Indonesia

³Fakultas Ilmu Komputer, Program Studi Sistem Komputer, Universitas Royal, Asahan, Indonesia

Email: ^{1*}suparmadi43@gmail.com, ²amelkhana90@gmail.com, ³jhonefendi12@yahoo.co.id, ⁴oke.royal.endra@gmail.com

Email Corresponding Author: suparmadi43@gmail.com

Abstrak- Implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa dapat menghadapi berbagai permasalahan yakni kurangnya infrastruktur teknologi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Tujuan Sistem Informasi Kepegawaian yakni Efisiensi Pengelolaan Data. Mempercepat dan mempermudah pengelolaan data pegawai, Mengurangi risiko kesalahan dalam pencatatan dan pengolahan data. Meningkatkan transparansi dalam proses administrasi kepegawaian. Memungkinkan akses cepat dan mudah terhadap informasi kepegawaian dan Mengoptimalkan waktu dan sumber daya dalam pengelolaan kepegawaian. Implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa dapat menghadapi berbagai permasalahan yakni kurangnya Infrastruktur Teknologi. Kantor desa mungkin tidak memiliki infrastruktur teknologi yang memadai, seperti komputer, jaringan internet, atau server yang diperlukan untuk menjalankan sistem informasi kepegawaian maka perlunya investasi dalam infrastruktur teknologi dasar dan pelatihan teknis bagi staf desa. Atas hal tersebut perlunya mengajukan dana bantuan dari pemerintah pusat, serta mencari solusi perangkat lunak open-source yang lebih ekonomis dan menyelenggarakan pelatihan dan workshop rutin untuk meningkatkan keterampilan teknologi informasi pegawai.

Kata Kunci: Sistem Informasi Kepegawaian, Efisiensi Pengelolaan Data, Infrastruktur Teknologi, Pelatihan Teknis, Transparansi Administrasi

Abstract- Implementation of a personnel information system in village offices can face various problems, namely a lack of technological infrastructure. This research uses qualitative research. The goal of the Personnel Information System is Data Management Efficiency. Speed up and simplify employee data management, reduce the risk of errors in recording and processing data. Increasing transparency in the personnel administration process. Request fast and easy access to personnel information and optimize time and resources in personnel management. Implementing a personnel information system at the village office can overcome various problems, namely the lack of technological infrastructure. Village offices may not have adequate technological infrastructure, such as computers, internet networks, or servers needed to run personnel information systems, hence the need to invest in basic technological infrastructure and technical training for village staff. Due to this, it is necessary to apply for assistance funds from the government, as well as look for more economical open-source software solutions and organize regular training and workshops to improve employee information technology skills.

Keywords: Personnel Information Systems, Data Management Efficiency, Technology Infrastructure, Technical Training, Administrative Transparency

1. PENDAHULUAN

Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) adalah sebuah sistem terintegrasi yang dirancang untuk membantu organisasi dalam mengelola data dan informasi terkait pegawai. Sistem ini memungkinkan pengelolaan informasi kepegawaian secara lebih efisien, akurat, dan terstruktur, sehingga memudahkan berbagai proses administrasi dan operasional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa dapat menghadapi berbagai permasalahan yakni kurangnya Infrastruktur Teknologi. Kantor desa mungkin tidak memiliki infrastruktur teknologi yang memadai, seperti komputer, jaringan internet, atau server yang diperlukan untuk menjalankan sistem informasi kepegawaian maka perlunya investasi dalam infrastruktur teknologi dasar dan pelatihan teknis bagi staf desa.

Anggaran desa sering kali terbatas, sehingga sulit untuk membeli perangkat lunak atau perangkat keras yang diperlukan, serta biaya pemeliharaan dan pembaruan sistem. Kurangnya Kemampuan Teknologi Informasi Pegawai terbukti dengan pegawai desa mungkin kurang terampil dalam penggunaan teknologi informasi, yang dapat menghambat penggunaan sistem informasi kepegawaian secara efektif. Kesejahteraan dapat dijelaskan sebagai kepuasan seseorang secara alami ketika menggunakan pendapatan yang mereka peroleh. Tingkat kepuasan ini bersifat relative, karena bervariasi tergantung pada sejauh mana kepuasan yang mereka dapatkan dari penggunaan pendapatan tersebut. Dalam pandangan Bustamam et al., (2021), kesejahteraan melibatkan berbagai aspek kehidupan, termasuk social, materi dan spiritual. Ini mencakup rasa keselamatan, kesucilaan, dan ketenangan baik secara fisik maupun emosional. Sehingga memungkinkan setiap warga Negara diharapkan berupaya atau berusaha dalam rangka mencapai kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

Data pegawai yang ada mungkin tersebar di berbagai format dan tempat, sehingga sulit untuk diintegrasikan ke dalam sistem baru, selain itu pertumbuhan ekonomi merupakan peran penting dalam perekonomian di suatu daerah yang tinggi dan berkelanjutan akan berdampak besar bagi kesejahteraan. Kantor desa sering menghadapi tantangan dalam pengelolaan secara manual, seperti kesulitan dalam pencatatan, pencarian, dan pemeliharaan data yang up-to-date. Kesalahan manusia dan ketidakcocokan data menjadi masalah umum yang sering terjadi. Selain itu, proses manual ini cenderung memakan waktu dan kurang efisien. Oleh karena itu, dengan mengadopsi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, diharapkan dapat mengatasi berbagai kendala tersebut. Umumnya bahwa “pencapaian kesejahteraan di

suatu daerah merupakan tujuan utama dari setiap pembangunan ekonomi. Di Indonesia, salah satu tujuan utama dari Negara adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat. Terlebih lagi Indonesia merupakan Negara berkembang yang apabila semakin meningkat pertumbuhan penduduk maka akan berkaitan erat dengan kemiskinan dan kesejahteraan (Bustamam et al., 2021). Data pegawai yang ada mungkin tersebar di berbagai format dan tempat, sehingga sulit untuk diintegrasikan ke dalam sistem baru. Sistem informasi yang tidak memiliki keamanan data yang memadai bisa rentan terhadap akses tidak sah dan pelanggaran privasi. Kurangnya dukungan teknis dan pemeliharaan berkala dapat menyebabkan sistem menjadi usang atau tidak berfungsi dengan baik. Dengan memahami dan mengatasi permasalahan-permasalahan ini, kantor desa dapat meningkatkan efektivitas implementasi sistem informasi kepegawaian dan memastikan manfaat maksimal dari sistem tersebut.

2. KERANGKA TEORI

Berdasarkan pemaparan serta penjabaran dari keseluruhan point yang ada, maka pada penelitian kali ini, untuk dapat memahami secara mendalam mengenai bagaimana langkah-langkah yang akan digunakan dalam implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa, maka hal ini diperlukan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai teori yang mendasari penelitian kali ini. Dan bagian kerangka teori ini akan membahas teori penting dalam implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa antara lain seperti sistem informasi kepegawaian, dan desa. Dengan memahami landasan teori ini, maka hal ini mengidentifikasi praktik terbaik serta strategis yang efektif dalam melakukan implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa. Dan berikut adalah penjabaran serta penjelasan dalam penelitian kali ini.

2.1 Sistem Informasi Kepegawaian

Implementasi sistem informasi suatu organisasi baik itu organisasi profit maupun non profit (dalam hal ini adalah instansi pemerintah) merupakan hal sangat penting mengingat setelah tahap perancangan sistem selesai dibuat serta sistem informasi berbasis komputer siap untuk diserahkan ke pengguna untuk digunakan oleh pengguna untuk melaksanakan kegiatan atau operasional hariannya yang mana pengolahan data tersebut juga digunakan untuk pengambilan keputusan. Implementasi sistem informasi pada mitra meliputi pengujian sistem, konversi sistem yang meliputi instalasi sistem dan konversi data serta yang terakhir dari implementasi adalah pelatihan terhadap pengguna.

Manajemen Pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Manajemen pengelolaan mencakup berbagai aspek yang memungkinkan organisasi berfungsi dan berkembang dengan baik.

Sistem Informasi Kepegawaian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penyediaan informasi yang akurat dan efisien, sehingga pengambilan keputusan dapat secara obyektif dilakukan. Secara strategis pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian merupakan salah satu sistem yang bergerak di bidang kepegawaian dan mampu menumbuhkan pengetahuan, memelihara, memperkaya dan menyediakan pengetahuan di bidang kepegawaian kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai basis pengambilan keputusan yang akurat pada saat yang tepat. Sistem informasi manajemen kepegawaian yang diselenggarakan secara cepat, tepat dan akurat ditujukan untuk mendukung kebijaksanaan Pegawai Negeri Sipil, terutama di dalam mendukung kebijakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Sistem pengelolaan pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam meningkatkan produktivitas pegawai yang lebih baik karena segala proses yang bersifat manajerial atau teknik administratif pasti sangat berhubungan dengan data, baik itu hard copy maupun soft copy. Permasalahan data yang di rasakan harus dilaksanakan suatu sistem pengelolaan data berbasis online dikarenakan perlunya penyimpanan ruang yang besar dan luas yang dapat membuat kurang efektif dan efisien dan juga membuat pencarian data memerlukan waktu yang cukup lama.

2.2 Desa

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, dikatakan dalam Undang-Undang Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Dana Desa merupakan salah satu program pemerintah yang bertujuan untuk mendukung pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Dana Desa digunakan untuk berbagai proyek seperti pembangunan infrastruktur, pengembangan ekonomi desa, serta program-program sosial yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Dana Desa adalah dana yang dialokasikan oleh pemerintah pusat kepada setiap desa di Indonesia. Dana ini merupakan bagian dari anggaran negara yang dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bertujuan untuk mendukung pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.

Desa adalah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratis dan pemberdayaan masyarakat.

3. METODE PELAKSANAAN

Pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif, yang melibatkan partisipasi aktif masyarakat desa dalam setiap tahap penelitian. Pendekatan ini memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi masyarakat terpenuhi, sehingga solusi yang dikembangkan dapat relevan dan bermanfaat bagi masyarakat. Observasi dilakukan untuk mengamati proses pengumpulan dan distribusi informasi yang ada di Desa Semamung. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak terkait, seperti kepala desa, perangkat desa, dan masyarakat desa untuk memahami masalah dan kebutuhan yang ada. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari masyarakat desa mengenai harapan dan kebutuhan terkait dengan pengelolaan informasi dan sumber daya desa.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Sistem Informasi Kepegawaian di kantor desa dapat memberikan berbagai dampak positif dan negatif. Terdapat dampak positif yang terjadi antara lain:

- a. Efisiensi Operasional
Pengelolaan Data menjadi mempermudah pengelolaan data pegawai dengan sistem yang terstruktur dan terintegrasi, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mencari dan memperbarui informasi. Mengotomatisasi banyak proses administrasi seperti pencatatan absensi, penggajian, dan pengajuan cuti, sehingga mengurangi beban kerja manual.
 - b. Akurasi dan Keandalan Data
Mengurangi kesalahan dalam pencatatan dan pengolahan data karena input data dilakukan secara digital dan otomatis. Memastikan data selalu up-to-date dan dapat diakses secara real-time oleh pihak yang berwenang.
 - c. Transparansi dan Akuntabilitas
Meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian dengan menyediakan akses yang mudah dan terbuka terhadap informasi yang relevan bagi pegawai dan manajemen dan memungkinkan pelacakan jejak audit, sehingga setiap perubahan data dapat diketahui siapa yang melakukan dan kapan dilakukan.
 - d. Peningkatan Pengambilan Keputusan
Menyediakan laporan dan analitik yang akurat dan tepat waktu, membantu manajemen dalam pengambilan keputusan strategis terkait kepegawaian. Membantu dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan data yang akurat.
 - e. Penghematan Biaya
Mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk administrasi manual, seperti biaya kertas, pencetakan, dan penyimpanan fisik dokumen. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan teknologi untuk keperluan yang lebih produktif.
- Akan tetapi, sistem Informasi Kepegawaian di kantor desa dapat memberikan berbagai dampak negatif. Terdapat dampak yang terjadi antara lain:
- a. Biaya Implementasi Awal
Memerlukan investasi awal yang cukup besar untuk infrastruktur teknologi seperti komputer, server, jaringan, dan perangkat lunak. Memerlukan biaya untuk pelatihan pegawai agar dapat menggunakan sistem baru dengan efektif.
 - b. Resistensi terhadap Perubahan
Pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem baru, terutama jika mereka terbiasa dengan sistem manual. Beberapa pegawai mungkin menolak perubahan karena ketidakpahaman atau ketidaknyamanan dengan teknologi baru.
 - c. Gangguan Sistem
Kemungkinan terjadinya gangguan teknis yang dapat menghambat operasional sehari-hari. Risiko keamanan data jika sistem tidak dilengkapi dengan proteksi yang memadai terhadap akses tidak sah atau serangan siber. Ketergantungan pada teknologi dapat menjadi masalah jika terjadi downtime atau kegagalan sistem, mengakibatkan gangguan operasional.
 - d. Pemeliharaan
Memerlukan pemeliharaan rutin dan pembaruan sistem untuk menjaga kinerja optimal, yang bisa menjadi beban tambahan. Kesulitan dalam mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan sistem lain yang sudah ada, seperti sistem keuangan atau administrasi desa.

4.2. Pembahasan

Tujuan Sistem Informasi Kepegawaian yakni Efisiensi Pengelolaan Data. Mempercepat dan mempermudah pengelolaan data pegawai, Mengurangi risiko kesalahan dalam pencatatan dan pengolahan data. Meningkatkan transparansi dalam proses administrasi kepegawaian. Memungkinkan akses cepat dan mudah terhadap informasi kepegawaian dan Mengoptimalkan waktu dan sumber daya dalam pengelolaan kepegawaian.

Manajemen Pengelolaan di Desa, melibatkan serangkaian proses dan langkah yang dirancang untuk memastikan secara efisien, efektif, transparan, dan akuntabel. Berikut adalah langkah-langkah utama dalam manajemen pengelolaan Dana Desa:

1. Perencanaan

Proses ini melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat desa melalui Musyawarah Desa (Musdes). Dalam musyawarah ini, warga desa menyampaikan usulan dan kebutuhan yang akan dijadikan dasar dalam menyusun Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDDes)

2. Pengorganisasia

Desa membentuk Tim Pelaksana Kegiatan (TPK) yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Tim ini terdiri dari perangkat desa dan tokoh masyarakat yang kompeten

3. Pengarahan

Untuk memastikan pelaksanaan yang efektif, desa mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi anggota TPK dan masyarakat mengenai penggunaan dan pengelolaan Dana Desa.

4. Pengendalian

Proses ini dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa kegiatan yang didanai Dana Desa berjalan sesuai rencana. Laporan keuangan dan kegiatan harus dibuat secara berkala dan diaudit untuk memastikan transparansi

Untuk konversi sistem yang dilakukan pada tahap implementasi ini ada dua yaitu Instalasi Sistem dan konversi data dimana strategi yang dipilih adalah sebagai berikut :

- a. Strategi Instalasi Sistem yang dipilih adalah Cutover, yaitu sistem yang lama langsung diganti dengan sistem yang baru hal ini diambil mengingat Sistem yang akan dibuat berbeda sama sekali dengan sistem yang lama karena sudah online, Sistem lama sudah tidak dipakai lagi, Biaya relatif murah karena tidak ada dua sistem yang berjalan, Tidak harus menggantikan sistem yang lain, karena hanya untuk sistem penggajian saja Walaupun kegagalan sistem tinggi tetapi dilakukan pengujian dan pelatihan bagi user
- b. Strategi Konversi Data yang dipilih adalah Gradual, yaitu data diinput ke sistem ketika dibutuhkan untuk transaksi atau bila dipelukan, hal ini dilakukan dengan cara File dikonversi sedikit demi sedikit sesuai dengan kebutuhan transaksi yang dilakukan. Record akan dikonversi hanya ketika menunjukkan aktifitas transaksi. Record lama yang sudah tidak melakukan transaksi tidak dikonversi, Apabila terdapat transaksi, maka kemudian akan dimasukkan ke sistem, Program mencari di file master baru utk record yg akan diupdate dan kemudian diproses. Jika record tidak ditemukan dalam file master baru, file master lama diakses untuk record yg sesuai dan record tersebut ditambahkan ke file master baru

Sistem Informasi Kepegawaian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penyediaan informasi yang akurat dan efisien, sehingga pengambilan keputusan dapat secara obyektif dilakukan. Secara strategis pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian merupakan salah satu sistem yang bergerak dibidang kepegawaian dan mampu menumbuhkan pengetahuan, memelihara, memperkaya dan menyediakan pengetahuan di bidang kepegawaian kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai basis pengambilan keputusan yang akurat pada saat yang tepat. Sistem informasi manajemen kepegawaian yang diselenggarakan secara cepat, tepat dan akurat ditujukan untuk mendukung kebijaksanaan Pegawai Negeri Sipil, terutama di dalam mendukung kebijakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Atas hal tersebut perlunya mengajukan dana bantuan dari pemerintah pusat, serta mencari solusi perangkat lunak open-source yang lebih ekonomis dan penyelenggaraan pelatihan dan workshop rutin untuk meningkatkan keterampilan teknologi informasi pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Tujuan Sistem Informasi Kepegawaian yakni Efisiensi Pengelolaan Data. Mempercepat dan mempermudah pengelolaan data pegawai, Mengurangi risiko kesalahan dalam pencatatan dan pengolahan data. Meningkatkan transparansi dalam proses administrasi kepegawaian. Memungkinkan akses cepat dan mudah terhadap informasi kepegawaian dan Mengoptimalkan waktu dan sumber daya dalam pengelolaan kepegawaian. Implementasi sistem informasi kepegawaian di kantor desa dapat menghadapi berbagai permasalahan yakni kurangnya Infrastruktur Teknologi. Kantor desa mungkin tidak memiliki infrastruktur teknologi yang memadai, seperti komputer, jaringan internet, atau server yang diperlukan untuk menjalankan sistem informasi kepegawaian maka perlunya investasi dalam infrastruktur teknologi dasar dan pelatihan teknis bagi staf desa. Atas hal tersebut perlunya mengajukan dana bantuan dari pemerintah pusat, serta mencari

solusi perangkat lunak open-source yang lebih ekonomis dan penyelenggaraan pelatihan dan workshop rutin untuk meningkatkan keterampilan teknologi informasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Syahrman. (2021). ANALISIS LAPORAN KEUANGAN SEBAGAI DASAR UNTUK MENILAI KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. NARASINDO MITRA PERDANA. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 283–295.
- Tambariki, Y., Pontoh, W., & Budiarso, N. S. (2023). ANALISIS PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (SAK EMKM) DAN ASAS KEBERLANJUTAN USAHA PADA USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, VIII(02), 122–142.
- H.A.W.Widjaja. (2010.). Otonomi Daerah Dan Daerah Otonomi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Hidayatullah, Priyanto, dan Jauhari Khairul Kawistara. (2017). Pemrograman WEB. Bandung, Informatika Bandung
- Kshirasagar Naik dan Priyadarshi Tripathy. (N.D.). Software Testing and Quality Assurance, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey ISBN 978-0-471-78911-6.
- I. D. M. A. B. Joni and I. K. B. Sandika, “Sistem Informasi Manajemen Sebagai Alat Pengelolaan Penelitian Dosen,” Lontar Komput. J. Ilm. Teknol. Inf., vol. 7, no. 1, p. 51, 2016, doi: 10.24843/lkjiti.2016.v07.i01.p06
- Philip Kotler dan Kevin Lane Keller. (2007). Manajemen Pemasaran, Jilid II., Ed. 12., Terj. Benjamin Molan, (Jakarta: Prenhallindo).
- Keban, Yaremis T. (2008) Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep Teori dan Isu, Jakarta. Gavamedia.
- Trott, Paul. (2008). Innovation management and new product development (4th ed). England: Pearson Education.
- Tjiptono, F. (2007). Total Quality Management. Yogyakarta: Andi Offset.39
- Suyanto, 2005. Metode Penelitian Sosial, Jakarata : Kencana Prenanda Media.
- Moleong, Lexy. 2001. Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ghony, M. D. 2012. Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Ar-Ruzz mediaa
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana . Sugiyono.