

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan transformasi teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat telah memberi pengaruh dalam berbagai aspek, yang mendorong untuk dimanfaatkan secara optimal. Transformasi ini telah mendorong pemerintah untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan, pelayanan publik dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Digitalisasi memungkinkan pemerintahan untuk memproses data lebih cepat dan tepat serta mempermudah aksesibilitas. Hal ini mencerminkan strategi politik negara dalam mengelola birokrasi serta bagian dari upaya negara menata ulang relasi kekuasaan di dalam birokrasi melalui sistem yang terstandar, terintegrasi dan berbasis data.

Sistem Pemerintahan Berbasis Digital (SPBE) menjadi aktualisasi berkembangnya transformasi digital dalam dimensi tata kelola pemerintahan yang memanfaatkan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) secara menyeluruh dan terpadu dalam pelaksanaan pelayanan publik dan administrasi negara. Moenek et al., (2020) menjelaskan bahwa melalui sistem informasi yang dipergunakan oleh organisasi, sistem informasi merupakan suatu himpunan yang memuat berbagai informasi mengenai masa lalu, saat ini dan yang akan terjadi dimasa yang akan datang, melalui data yang memuat orang, tempat dan segala sesuatu yang ada

didalam atau diluar lingkup organisasi. Sistem informasi menerima data dan mengeluarkan data baru menjadi masukan pengambilan keputusan melalui manajemen olah data informasi.

Indonesia melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) atau dikenal dengan *E-Government* menegaskan komitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya melalui SPBE. SPBE menempatkan teknologi sebagai instrumen kebijakan publik yang berfungsi mendukung pengambilan keputusan pemerintahan serta mengurangi ruang subjektivitas aktor birokrasi. Dengan demikian, implementasi SPBE tidak dapat dilepaskan dari dimensi politik pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya aparatur negara.

Digitalisasi tata kelola pemerintahan diperlukan untuk meningkatkan keterpaduan dan efisiensi, yang siap dijalankan ditingkat level baik kementerian, lembaga, maupun pemerintahan daerah dengan mendukung akselerasi SPBE pada tiga ranah yaitu kebijakan, tata kelola, dan layanan. Salah satu aktor strategis dalam implementasi SPBE adalah manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengelolaan ASN memiliki signifikansi politik karena menjadi sarana negara untuk menegakkan prinsip meritokrasi dan memperkuat legitimasi kebijakan pengisian jabatan di lingkungan pemerintahan.

Mengoptimalkan pemanfaatan *E-Government* dalam pengelolaan data, pengelolaan data kepegawaian memiliki urgensi yang sangat tinggi dalam konteks mengoptimalkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan *Good Government*. Pengelolaan data kepegawaian diperlukan karena dengan ini akan mempertimbangkan terkait pengambilan keputusan dengan ketersediaan data pegawai, pengawasan dan pengendalian dalam peningkatan kedisiplinan pegawai, dan menjadi pendukung dalam pengembangan karir dan kompetensi pegawai. Sistem informasi manajemen pengelolaan data dalam transformasi teknologi dan informasi semakin mutlak dibutuhkan dalam kelembagaan pemerintah di Indonesia.

Pemanfaatan *e-Government* dalam sistem informasi tata kelola kepegawaian (birokrasi) teraktualisasikan melalui pemanfaatan teknologi yang mengoptimalkan database kepegawaian untuk tahap proses kerja sistem administrasi pemerintah yang dilakukan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada awalnya berpedoman dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, hal ini menjadi langkah awal menuju aktualisasi sistem informasi berbasis *e-Government* dalam manajemen kepegawaian.

SIMPEG senantiasa diperbaharui dan dikembangkan menyesuaikan arah kebijakan sebagaimana diamanatkan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa

digitalisasi manajemen ASN adalah proses manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk kemudahan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN. Dalam hal ini, digitalisasi manajemen kepegawaian diaktualisasikan melalui SIMPEG. SIMPEG merupakan sistem yang mampu memberikan informasi data-data pegawai pada suatu organisasi atau instansi untuk saling berinteraksi mencapai tujuan yang ditargetkan. SIMPEG menangani data kepegawaian khususnya meliputi pendataan pegawai, proses perencanaan, pengadaan dan formasi kepegawaian, mutasi pegawai dan lain sebagainya.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah menjadi instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian Provinsi Jawa Tengah hal ini termuat dalam Peraturan Gubernur Nomor 67 Tahun 2021. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tutiyan (2018) BKD Provinsi Jawa Tengah menjadi salah satu lembaga dalam manajemen ASN khususnya Provinsi Jawa Tengah. BKD Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan tugasnya melakukan tugas manajemen ASN dimulai dari perekrutan, pengembangan hingga purna tugas atau pensiun.

Manajemen ASN Provinsi Jawa Tengah berdasarkan hasil penelitian oleh Setiadhie & Wibowo (2020) yang berjudul “Kebijakan *Talent scouting* Jabatan Administrator dan Pengawas Pemerintah Provinsi Jawa Tengah” bahwa Jawa Tengah telah mengadopsi manajemen Pegawai Negeri Sipil

talent scouting sejak tahun 2014, yang masih menggunakan kebijakan pemimpin daerah mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang mengatur wewenang kepala daerah dalam menentukan struktur dan pengisian jabatan. Seiring berjalannya waktu, pelaksanaan *talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah dimulai dengan regulasi yang sederhana hingga ditetapkan regulasi yang lebih komprehensif melalui Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Penelusuran Kader Potensial (*Talent scouting*) Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Regulasi ini kemudian diperbarui dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas dan Mekanisme Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. Seiring dengan perkembangan kebijakan nasional terkait manajemen ASN, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menetapkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 28 Tahun 2021 tentang *Talent Management* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. Peraturan ini mengadopsi konsep manajemen talenta yang lebih modern dan selaras dengan kebijakan nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

Pelaksanaan *talent scouting* yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah melalui berbagai tahapan seleksi yaitu, 1) adanya pengumuman terkait persyaratan; 2) pengumuman daftar nominatif; 3)

Seleksi administrasi; 4) Seleksi Uji Kompetensi Teknis, tahapan ini dilakukan jika lulus seleksi administrasi; 5) Seleksi Kompetensi, Manajerial dan Sosiokultural. Manajemen talenta yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dilakukan secara sederhana melalui *talent scouting* yang kemudian akan menghasilkan berupa kader potensial yaitu *talent pool* sebagai bahan pertimbangan utama yang akan dipromosikan dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Tabel 1. 1 Data Talent Pool di Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 sd 2024

No	Tahun	Jabatan		Jumlah
		Adminitrator	Pengawas	
1.	2016	100	212	312
2.	2017	140	124	264
3.	2018	96	204	300
4.	2019	49	131	180
5.	2020	54	96	150
6.	2022	51	105	156
7.	2023	129	103	232
8.	2024	184	165	349

Sumber: Diolah oleh penulis dari bkd.jatengprov.go.id

Dari tabel 1.1 menunjukkan adanya perubahan dari waktu ke waktu dalam jumlah kader *talent pool* setiap tahunnya, mulai dari 312 orang pada tahun 2016, menurun drastis menjadi 150 orang pada tahun 2020, dan kemudian melonjak kembali menjadi 349 orang pada tahun 2024. Peningkatan jumlah *talent pool* ini mengidentifikasikan bahwa dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kebutuhan organisasi, perubahan kebijakan dan peningkatan ini menunjukkan proses *talent scouting* berjalan secara aktif. Namun, peningkatan angka-angka ini terdapat

tantangan fundamental terkait kualitas data dalam SIMPEG. Proses *talent scouting* yang menghasilkan *talent pool* ini sangat bergantung pada tahapan seleksi administrasi dan penetapan nominatif.

Tahapan pada seleksi nominatif menjadi tahapan kunci untuk melanjutkan ke tahapan selanjutnya. Dalam tahapan ini kelengkapan data pegawai sangat dibutuhkan untuk diverifikasi agar dapat menentukan nominatif yang akan lulus untuk lanjut ke tahap seleksi selanjutnya. Urgensi kebutuhan data oleh BKD akan menjadi bahan seleksi untuk para PNS terkait kelayakan dalam menjadi daftar nominatif untuk mengikuti *talent scouting*.

Penelitian oleh Denaya & Djumriati (2018) mengemukakan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) BKD Provinsi Jawa Tengah merupakan sistem informasi manajemen kepegawaian yang berfungsi untuk mengolah data, manajemen administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Tutiyan (2018) yang mengungkapkan bahwa SIMPEG memudahkan proses pelaksanaan promosi jabatan dengan sistem *talent scouting* sejak awal pelaksanaan hingga akhir penentuan jabatan. SIMPEG menyediakan data-data PNS dan menyaringnya secara langsung untuk PNS yang memenuhi syarat agar menjadi daftar nominasi dan lulus seleksi administrasi. Sehingga, keakuratan data dan kebaruan data dalam seleksi administrasi penetapan daftar nominatif menjadi penting.

Penelitian yang mengkaji terkait SIMPEG BKD Provinsi Jawa Tengah, penelitian oleh Denaya & Djumriati (2018) dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKD Prvinsi Jawa Tengah”, dari hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pelaksanaan SIMPEG di BKD Provinsi Jawa Tengah belum berjalan secara efektif, dilihat menggunakan indikator masukan, operasi dan keluaran. Penelitian lain dilakukan oleh Tutiyani (2018) yang berjudul “Analisis Promosi Jabatan dengan Sistem *Talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah”, dijelaskan bahwa adanya faktor penghambat dalam seleksi penetapan daftar nominasi yang dikarenakan ketidakakuratan data pada SIMPEG akan mengganggu kelancaran proses *talent scouting*. Selain itu, berdasarkan pernyataan Bapak Ary Widiyantoro, kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BKD Provinsi Jawa Tengah dalam video podcast di kanal youtube BKD Provinsi Jawa Tengah (2024), menyatakan bahwa pentingnya kebaruan data kepegawaian di SIMPEG sebagai syarat utama bagi PNS untuk memenuhi kriteria nominasi lulus agar bisa untuk lanjut ke tahap selanjutnya dalam seleksi *talent scouting*.

Berdasarkan adanya temuan permasalahan terkait SIMPEG dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting*, temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan penerapan SIMPEG tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berdampak akan pada kualitas kebijakan dan kepercayaan terhadap sistem manajemen ASN. Penelitian ini mencoba untuk melakukan

kebaharuan dalam penelitian untuk mengungkapkan bagaimana SIMPEG diterapkan secara nyata dalam praktik pemerintahan, hal ini dalam proses penerapan SIMPEG dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting*. Peneliti kemudian mengangkat permasalahan ini dalam skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Penetapan Nominatif *Talent scouting* PNS oleh BKD Provinsi Jawa Tengah”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah?
2. Apa faktor penghambat pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penetapan daftar nominatif *talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilihat dari penjelasan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk menganalisis penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperdalam literatur tentang implementasi *e-Government*, khususnya dalam konteks aktualisasi sistem informasi yang dimanfaatkan untuk tertib administrasi kepegawaian melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat signifikan bagi pemangku kepentingan. Bagi BKD Provinsi Jawa Tengah, diharapkan dari hasil penelitian dapat berguna sebagai bahan masukan terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam menunjang penentuan daftar nominatif *talent scouting* oleh BKD yang dapat digunakan untuk perbaikan dan pengembangan di masa yang akan datang.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan topik yang serupa. Penulis menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu sebagai bahan kajian dalam menulis penelitian ini. Berikut beberapa literatur terdahulu yang peneliti jadikan acuan, dengan catatan peneliti tidak dapat menemukan judul penelitian yang persis serupa dengan penelitian ini.

Berikut beberapa penelitian tersebut:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azizah et al. (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan dalam Pengembangan Karier Pegawai	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap pengambilan keputusan pimpinan dalam pengembangan karier pegawai	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang didapat. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data regresi sederhana.	Dari hasil penelitian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam pengembangan karier, artinya tinggi atau rendahnya pengambilan keputusan Pimpinan dalam pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
2.	Normajatun, Sayuti Enggok dan Iswiayi Rahayu (2022)	Penerapan Aplikasi SIMPEG Berbasis <i>E-Government</i> dalam Pengelolaan Data Informasi Kepegawaian (Studi pada Badan Kepegawaia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan aplikasi SIMPEG pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan	Metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara tiga informan penting	Penerapan SIMPEG di BKD Diklat Kota Banjarmasin masih belum optimal karena adanya keterbatasan sumber daya manusia pengelola, infrastruktur

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		n Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin	Kota Banjarmasin yang dianalisis menggunakan tiga elemen sukses pengembangan <i>e-Government</i>		teknologi yang belum memadai dengan kurang dari 50 persen dan masih adanya keterbatasan anggaran. Namun, penerapan SIMPEG mendapat dukungan politik dan hukum sudah baik, serta manfaat aplikasi yang dapat dirasakan oleh pegawai dan pimpinan.
3.	Inda Putri Dionisia dan Komang Adi Sastra Wijaya (2025)	Strengthening <i>e-Government</i> through SIMPEG: Digital Transformation Civil Servant Mutation in Badung Regency	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana SIMPEG meningkatkan <i>e-Government</i> dengan mengubah proses mutasi pegawai negeri sipil di Kabupaten Badung	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Melalui data yang dikumpulkan dengan wawancara semi terstruktur dengan para informan kunci, didukung oleh dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMPEG mengurangi kesalahan, memastikan data akurat dan real time, serta mempercepat proses mutasi

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dan observasi langsung	
4.	Marlina Sijabat & Elidawaty Purba (2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan SIMPEG terhadap pengembangan karier pegawai	Penelitian ini menggunakan tipe <i>descriptive</i> , <i>validitas</i> , <i>reliability</i> , <i>determination</i>	Berdasarkan hasil uji empiris memperlihatkan bahwa diperoleh besarnya Koefisien Determinasi (Kd) sebesar 33,8%, yang artinya penerapan SIMPEG mempengaruhi pengembangan karir sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
5.	Haedar Akib, Muhammad Arifin, Ismail, Asri Nur Aina, (2024)	Application of Personnel Management Information System (SIMPEG) in the Process at BKPSDMD Makassar City	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan SIMPEG dalam proses mutasi atau perpindahan ASN di BKPSDMD Kota Makassar dengan menggunakan dimensi	Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi	Penerapan SIMPEG dalam proses mutasi ASN di BKPSDMD Kota Makassar masih belum dikatakan efektif, karena masih ditemukan masalah pada gangguan jaringan/server dan penggunaan

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kriteria SIMPEG menurut Rivai (2009) yaitu tepat waktu, akurat, relevan, dan lengkap.		SIMPEG yang tertunda karena harus menunggu jaringan/server membaik dalam pelayanan mutase ASN

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa penelitian yang peneliti kaji memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu tema yang diangkat terkait Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Perbedaan penelitian yang dikaji oleh penulis dengan penelitian terdahulu yaitu pada fokus yang diteliti, penelitian ini berawal dari hasil kajian penelitian sebelumnya yang menemukan urgensi SIMPEG dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting*, sehingga penelitian ini mencoba untuk melakukan kebaruan dalam penelitian untuk mengungkapkan lebih mendalam dengan berfokus mengkaji penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam menunjang penetapan nominatif seleksi *talent scouting* ASN BKD Provinsi Jawa Tengah mengingat pentingnya terkait keakuratan data dan kebaruan data kepegawaian SIMPEG untuk menetapkan nominatif seleksi *talent scouting*.

1.5.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.2.1. E-Government

Definisi sederhana *e-Government* menurut UNDP (*United Nation Development Programme*), *e-Government* adalah aplikasi berbasis teknologi

informasi dan komunikasi (TIK) yang dikembangkan oleh instansi pemerintah. Kemudian, pengertian tersebut diperluas oleh Yusuf et al., (2023) menjelaskan bahwa definisi dari *e-Government* atau *electronic government* (pemerintahan elektronik) adalah aplikasi teknologi informasi yang dikelola oleh pemerintah yang berbasis internet dan perangkat digital untuk keperluan penyebaran informasi dari pemerintah ke masyarakat, mitra bisnis, pegawai, badan usaha, dan lembaga-lembaga lainnya secara online.

Selain itu, Basir & Syamsiar (2023) memberikan definisi mengenai bahwa teknologi dalam pemerintahan elektronik memiliki beragam tujuan, seperti pemerintahan yang memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat, interaksi antara dunia usaha dan industri mengalami peningkatan, melalui akses informasi yang dapat menjadi pemberdayaan masyarakat, atau menjadikan manajemen pemerintahan yang lebih efisien.

Indrajit (2016) dalam bukunya menjelaskan bahwa penerapan *e-Government* terdapat empat tipe relasi dalam *e-Government* yaitu:

a. *Government to Citizen*

Tipe aplikasi *e-Government* dengan berbagai penerapan teknologi informasi yang dibangun oleh Pemerintah yang bertujuan untuk mendorong interaksi antara pemerintah dan masyarakat dengan mempermudah masyarakat mengakses berbagai informasi tentang pemerintah untuk kebutuhan berbagai pelayanan publik.

b. *Government to Business*

Teknologi dalam bidang pemerintahan yang dirancang untuk membangun relasi antara pemerintah dan bisnis dengan menggunakan teknologi untuk memenuhi berbagai jenis informasi yang dibutuhkan dalam hubungan antara pemerintah dan dunia bisnis.

c. *Government to Governments*

Teknologi yang dirancang dalam bidang pemerintahan untuk membangun interaksi antar satu pemerintah dengan pemerintah untuk memfasilitasi dan memperlancar dalam kerja sama, yang berkaitan dengan administrasi perdagangan, proses-proses politik, mekanisme hubungan sosial dan budaya, dan lain sebagainya.

d. *Government to Employees*

Aplikasi *e-Government* memenuhi berbagai jenis informasi yang diperuntukan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai negeri atau karyawan pemerintahan yang bekerja di sejumlah instansi sebagai pelayan masyarakat.

Selain itu, Indrajit (2016) menjelaskan bahwa hasil penelitian dari Harvard *JFK School of Government*, terdapat tiga unsur yang menjadi keberhasilan penerapan gagasan *e-Government* di sektor publik, yaitu dukungan (*support*), kapasitas (*capacity*), dan nilai (*value*).

1. Dukungan (*Support*)

Support menjadi unsur krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah sebagai komitmen dalam menerapkan konsep *e-Government*. Dukungan dalam implementasi *e-Government* disesuaikan dengan budaya birokrasi “*top down*”, maka dukungan dalam penerapan *e-Government* harus dimulai dari tingkat pemerintahan paling tinggi lalu merambat ke tingkat bawah. Dukungan yang diharapkan meliputi bentuk hal-hal berikut: a) Disepakatinya dasar *e-Government* sebagai elemen kunci kesuksesan negara dalam mewujudkan visi dan misi nasional, sehingga harus menjadi prioritas utama; b) Diperuntukkannya sejumlah sumber daya meliputi aspek manusia, anggaran, tenaga, waktu dan informasi pada setiap tingkatan pemerintahan untuk mendukung pembangunan konsep *e-Government* dengan semangat lintas sektoral; c) Dibangunnya infrastruktur dan superstruktur pendukung untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dalam mengembangkan *e-Government*, seperti adanya peraturan pemerintah yang jelas terkait peran lembaga-lembaga khusus sebagai penanggung jawab utama; d) Konsep *e-Government* yang disosialisasikan secara merata, berkelanjutan dan konsisten kepada seluruh komponen birokrat dan masyarakat umum melalui kampanye yang persuasif dan simpatik.

2. Kapasitas (*Capacity*)

Kapasitas sebagai unsur kemampuan pemerintah dalam mewujudkan konsep *e-goverment* menjadi kenyataan. Tiga bentuk minimum kapasitas

yang harus dimiliki pemerintah antara lain: a) Ketersediaan sumber daya anggaran, untuk menjalankan berbagai inisiatif *e-Government*; b) Tersedianya infrastruktur teknologi informasi yang memadai, kapasitas ini merupakan separuh dari kunci keberhasilan dalam penerapan konsep *e-Government*; c) Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kapasitas yang dibutuhkan agar *e-Government* dapat memberikan manfaat yang dituju.

3. Nilai (*Value*)

Terkait dengan manfaat yang diperoleh dengan adanya *e-Government*, yang bukan hanya dari pihak pemerintah saja tetapi juga dari pihak *demand side* yaitu masyarakat dan pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, pemerintah harus memperhatikan dengan teliti prioritas utama dalam mengembangkan *e-Government* agar memberikan manfaat secara signifikan. Kesalahan dalam menilai kebutuhan *demand side* akan berdampak merugikan dalam mengembangkan konsep *e-Government*.

1.5.2.2 Sistem Informasi Manajemen

Fuadi et al., (2023) dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen mendefinisikan “Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian bagian yang saling berhubungan yang mengumpulkan (atau memperoleh), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk membantu pengambilan keputusan dan pengawasan organisasi”. Menurut O'Brien (2002) dalam Rusdiana & Irfan (2018), sistem informasi manajemen adalah sistem terpadu yang

menyediakan informasi untuk mendukung kegiatan operasional, manajemen, dan fungsi pengambilan keputusan dari suatu organisasi.

Robert G. Murdick dan Joel E. Ross dalam (Sutabri, 2005) sistem informasi manajemen merupakan sebuah proses komunikasi dengan masukan informasi (*input*) yang dicatat, disimpan, dan pengolahan informasi untuk menghasilkan keluaran (*output*) berupa keputusan terkait perencanaan, operasional, dan pengendalian.

Sistem informasi manajemen tidak semua informasi dapat diproses untuk menghasilkan output. Oleh karena itu, menurut Rivai (2009) kualitas informasi dalam sistem informasi SDM haruslah menyediakan informasi yang meliputi:

a. Tepat waktu

Informasi harus tersedia tepat pada saat dibutuhkan. Adanya akses untuk memutakhirkan informasi oleh pimpinan atau departemen SDM. Menjadi tugas pimpinan untuk mengejar sarana informasi agar mutakhir jika masih menggunakan sarana informasi yang sederhana;

b. Akurat

Pimpinan atau departemen SDM harus dapat mengandalkan keakuratan informasi yang tersedia. Data yang tidak akurat, berupa perkiraan, dugaan, atau taksiran akan berdampak buruk bagi organisasi;

c. Ringkas

Informasi yang dihasilkan oleh sistem disajikan dengan singkat, padat dan mudah dipahami, sehingga pimpinan dapat menyerap banyak informasi pada setiap saat;

d. Relevan

Mendapatkan informasi yang tidak hanya informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Sementara bentuk informasi lain yang belum diperlukan dapat disimpan atau cukup diketahui secara terbatas;

e. Lengkap

Mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-potong, dan dipercaya oleh semua pihak.

Menurut Erwin et al., (2024) termuat proses dalam sistem informasi manajemen dengan sistem yang terintegrasi untuk membentuk dasar bagi SIM dalam mendukung pengambilan keputusan dan manajemen organisasi secara efektif. Hal tersebut diperoleh melalui catatan kejadian yang menjadi data-data transaksi baru yang kemudian disimpan sebagai basis data.

Berkembangnya suatu instansi selain dengan tersedianya sumber manusia yang handal adalah dengan teknologi dan informasi, menurut Cahyani & Santoso (2012) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya dan manusia dengan teknologi yang cepat, lengkap dan akurat sebagai data pendukung dalam proses administrasi.

Henry Simamora (2004: 90) dalam Rusdiana (2019:100) mengemukakan bahwa “Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi”.

Kemudian menurut Rusdiana (2019) Sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan representasi dari *e-Government*, aplikasi yang memberikan pendataan kepegawaian yang cepat dengan komputerisasi pemrosesan data secara cepat, akurat karena adanya validasi dan kontrol serta dapat digunakan untuk mengukur. Dalam keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah termuat bahwa: “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan komponen terpadu yang terdiri dari:

1. Perangkat keras (*hardware*)

Perangkat keras (*hardware*) dalam sistem informasi manajemen kepegawaian meliputi peralatan yang digunakan oleh sistem komputer untuk masukan dan keluaran (*input/output device*), *memory*, *modem*, dan untuk pengolah (*processing*).

2. Perangkat lunak (*software*)

Perangkat lunak (*software*) berupa program-program komputer yang meliputi sistem operasi, bahasa pemrograman, dan program-program aplikasi.

3. Sumber Daya Manusia

SDM yang terlibat dalam suatu sistem informasi manajemen kepegawaian meliputi operator, *programmer*, *system analyst*, serta individu lain yang terlibat di dalamnya.

4. Basis data

Basis data (*database*) adalah sekumpulan file yang saling terkait dan membentuk suatu bangun data. Database minimal terdiri dari satu file yang cukup untuk dimanipulasi oleh komputer sedemikian rupa pada sebuah sistem pengolahan informasi.

Semua komponen tersebut saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Rusdiana (2019) menyebutkan tujuan komponen Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara umum yaitu:

- a. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang mendukung secara rasional dan tepat waktu guna menghasilkan data kepegawaian yang mutakhir dan relevan.
- b. Informasi pegawai yang disediakan dapat akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.
- c. Pekerjaan di bidang kepegawaian menjadi lancar sehingga mempermudah pekerjaan

Menurut Nugroho (2010) Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berguna untuk mengolah data kepegawaian, yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Fasilitas dalam SIMPEG yaitu:

1. Data induk, yang memuat keterangan identitas diri pegawai
2. Data riwayat kepegawaian, memuat data mutasi pegawai, riwayat kepegawaian, pengangkatan jabatan pegawai

3. Data pendidikan, keluarga dan lain-lain, memuat data terkait riwayat pendidikan baik umum maupun perjangangan dan keluarga yang menjadi tanggungan.
4. Modul output, terkait data pribadi, data urutan kepangkatan seluruh instansi dan data pegawai dengan klasifikasi dan rekapitulasi per kategori.

Menurut Rusdiana (2019:107-108) dalam bukunya, fungsi Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian yaitu:

1. Menyajikan data secara tepat waktu dan akurat dengan meningkatkan aksesibilitas
2. Menciptakan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi
3. Memastikan ketersediaan SDM dengan kualitas dan keterampilan yang memadai
4. Menciptakan proses perencanaan yang lebih efektif.
5. Memperbaiki produktivitas SDM dalam perusahaan.
6. Menyajikan data informasi pegawai yang akurat untuk mendukung perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.
7. Mendukung kelancaran tugas di bidang kepegawaian, khususnya dalam pembuatan laporan.

1.5.2.3. Manajemen Talenta

Armstrong (2016) menjelaskan dalam bukunya bahwa Manajemen Talenta adalah proses yang terintegrasi untuk mengidentifikasi, memastikan, mendorong daya tarik karyawan yang beragam dan berbakat agar memiliki orang-orang yang berbakat untuk mencapai tujuan baik kebutuhan saat ini dan masa mendatang.

Menurut Pella & Inayati (2011) manajemen talenta diartikan sebagai manajemen strategis untuk mengelola potensi talenta dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talenta sehingga dapat menyelaraskan orang, pekerjaan dan waktu dengan tepat berdasarkan tujuan strategis dan prioritas kegiatan organisasi.

Menurut Kansil (2023) manajemen talenta dalam konteks Aparatur Sipil Negara dapat membantu dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas ASN dalam memberikan pelayanan publik, dengan dilakukan pengelolaan strategis di lingkungan ASN untuk memaksimalkan potensi dan bakat ASN dan manajemen talenta dilakukan dengan melibatkan proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan, promosi.

Sejalan dengan pentingnya manajemen talenta menurut Fatimah et al., (2023) pentingnya manajemen talenta dalam Aparatur Sipil Negara adalah untuk membantu dalam mendorong meningkatnya profesionalisme kinerja dan mewujudkan rencana suksesi yang objektif, tepat sasaran, akuntabel sehingga dapat memperkuat penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Menurut Kartika (2020) tahapan dalam manajemen talenta mencakup akuisisi, pengembangan, resistensi, dan penempatan pegawai yang diprioritaskan berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui suatu mekanisme penilaian.

Termuat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, prinsip-prinsip yang dapat dijalankan dalam manajemen talenta untuk menjamin talenta terbaik dalam mengisi jabatan yaitu:

1. Objektif, proses yang terjadi dalam manajemen talenta adalah harus keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
2. Terencana, manajemen talenta dalam hal ini mempersiapkan orang-orang yang dapat menciptakan kesuksesan pada masing-masing bidang atau jabatan yang akan kosong pada tahun sebelumnya agar dapat sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Terbuka, terkait dengan informasi Manajemen Talenta ASN yaitu informasi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta yang mudah diakses oleh seluruh pegawai.
4. Tepat waktu, agar tidak ada jabatan target yang lowong dalam waktu lama sehingga jabatan lowong segera dapat diisi oleh suksesor dengan manajemen talenta dalam pengisian jabatan.
5. Akuntabel, proses manajemen talenta yang dilakukan sesuai dengan pedoman dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, manajemen talenta bebas dari adanya intervensi/tekanan dan pengaruh untuk tujuan politik.
7. Bebas dari korupsi, manajemen talenta harus dilaksanakan secara bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Menurut Fatimah et al., (2023) dalam buku saku Implementasi Manajemen Talenta ASN tahapan manajemen talenta dapat dilakukan melalui pencarian talenta/*talent scouting*, mekanisme yang dilaksanakan melalui tahapan seleksi yang disesuaikan dengan jenis jabatan yang dilamar untuk menduduki jabatan kritikal

yang kosong, jabatan kritikal yang dimaksud adalah pada jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Selanjutnya menurut Denaya & Djumriati (2018) *talent scouting* adalah metode yang digunakan untuk mencari bakat-bakat terbaik pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Sehingga, tujuan dari *talent scouting* untuk menemukan pegawai dengan bakat terbaik atau disebut *talent pool*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Denaya & Djumriati (2018) dan disesuaikan dengan penelitian yang dikaji oleh peneliti, prosedur *talent scouting* yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 28 Tahun 2021 tentang *Talent Management* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. Prosedur manajemen talenta dengan sistem *talent scouting* adalah sebagai berikut:

- a. Pengumuman persyaratan;
- b. Penyampaian daftar nominatif calon peserta;
- c. Pendaftaran;
- d. Seleksi Administratif;
- e. Uji Kompetensi Teknis;
- f. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural.

1.6. Operasionalisasi Konsep

1.6.1. E-Government

E-Government adalah pemanfaatan aplikasi berbasis teknologi yang dikembangkan oleh pemerintah untuk manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif dan transparan untuk keperluan dari pemerintah ke masyarakat, mitra bisnis, pegawai, badan usaha, dan lembaga-lembaga lainnya secara online. Penelitian ini dianalisis

dengan konsep keberhasilan penerapan gagasan *e-Government* melalui tiga unsur, yaitu *support* melalui adanya dukungan regulasi dan sosialisasi; *capacity* dengan kapasitas sumber daya manusia, sumber daya finansial dan infrasturktur teknologi yang ada; dan *value* apakah terdapat nilai atau manfaat yang diberikan.

1.6.2 Konsep Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, karakteristik-karakteristik unit-unit organisasi. Sistem informasi manajemen tidak semua informasi dapat diproses untuk menghasilkan output. Oleh karena itu, penelitian ini merujuk dengan dimensi kualitas informasi menurut Rivai (2009) dalam sistem informasi manajemen kualitas haruslah menyediakan informasi yang meliputi tepat waktu (mengacu pada informasi harus tersedia tepat pada saat dibutuhkan dengan akses untuk memutakhirkan informasi); akurat (mengandalkan keakuratan informasi yang tersedia yang mengacu pada kebenaran dan ketepatan data); ringkas (informasi yang dihasilkan oleh sistem disajikan dengan sederhana); relevan (mendapatkan informasi sesuai yang dibutuhkan atau memiliki keterkaitan dengan konteks keterbutuhan); lengkap (data yang mencakup semua bagian sesuai dengan elemen yang diperlukan atau tidak ada yang kurang).

1.6.3. Penetapan Nominatif *Talent scouting*

BKD Provinsi Jawa Tengah dalam seleksi talent scouting melalui tahapan penetapan nominatif. Penetapan Nominatif adalah tahap awal seleksi dalam sistem *talent scouting* yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan menetapkan calon ASN yang berpotensi dan memenuhi kriteria untuk mengikuti proses seleksi lebih lanjut dalam rangka pembentukan talent pool bagi jabatan administrator dan pengawas. Dalam penetapan nomintaif dibutuhkan kriteria dengan memenuhi data terkait persyaratan umum *talent scouting*, nilai prestasi kerja, mengikuti CAT dan memenuhi *passing grade* dan PKSP memenuhi *passing grade*.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan penelitian pada obyek yang alamiah, yaitu objek yang berkembang pada adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini melalui metode pendekatan deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017) penelitian deskriptif dapat menghasilkan temuan yang rinci dan menyeluruh. Dalam konteks ini, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan SIMPEG dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting* ASN oleh BKD Provinsi Jawa Tengah.

1.7.2. Situs Penelitian

Situs penelitian adalah lokasi di mana peneliti memahami keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti untuk memperoleh suatu data maupun informasi yang diperlukan. Lokasi dari penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, karena Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dikelola oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1.7.3. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan informan atau sekelompok subjek ditentukan dengan ciri-ciri tertentu yang peneliti butuhkan dan dipandang mempunyai informasi yang luas tentang penelitian yang akan diteliti. Subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Informasi Kepegawaian BKD Provinsi Jawa Tengah, Staff tim pengelola SIMPEG dari Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai sebagai pelaksana dalam seleksi penetapan daftar nominatif *talent scouting* internal BKD Provinsi Jawa Tengah dan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi pengguna dengan kategori sebagai peserta yang lolos *talent scouting*.

1.7.4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dengan melakukan penelitian pada kondisi yang alamiah atau dengan kata lain penelitian yang dilakukan disesuaikan dengan kondisi objek dan lingkungan yang ada,

sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017). Dalam *setting* alamiah, interaksi langsung antara peneliti dan informan terjalin sepanjang penelitian, jenis data dalam penelitian ini menggunakan data berupa teks, kata-kata tertulis atau simbol yang menggambarkan hasil yang diperoleh dari pengamatan, wawancara, dan dokumentasi.

1.7.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Berikut data-data yang digunakan:

a. Data primer

Data primer diperoleh dalam penelitian ini melalui wawancara dengan informan yang sudah peneliti tentukan. Sehingga informan tersebut dianggap memiliki akses informasi yang luas tentang akan penelitian yang akan dikaji.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang sudah ada sebelumnya yang dapat digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti menggunakan sumber-sumber seperti dokumen-dokumen dari instansi terkait, arsip, buku, jurnal, dan artikel, yang telah memuat informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga data sekunder dapat memberikan konteks dan pemahaman tambahan untuk mendukung analisis dan temuan dalam penelitian.

1.7.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, ada tiga teknik yang digunakan yaitu:

a. Observasi

Peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian atau lokasi penelitian untuk melihat kenyataan yang ada di tempat penelitian. Peneliti mengumpulkan data lapangan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam menunjang penetapan daftar nominatif *talent scouting* oleh BKD Provinsi Jawa Tengah.

b. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, di mana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan para subjek yang telah ditentukan sesuai dengan fokus penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2017). Penggunaan dokumentasi oleh peneliti bertujuan untuk memperkuat keabsahan data yang telah dikumpulkan.

1.7.7. Analisis dan Interpretasi Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang menggambarkan proses analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data menunjuk kepada proses pemilihan, pemfokusan dan penyederhanaan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sehingga memudahkan peneliti dalam mengelola informasi yang diperoleh dan menghindari adanya data-data yang tidak koheren terdapat pada hasil penelitian peneliti.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan format ringkas, grafik, hubungan antara kategori, dan format lainnya. Dalam penelitian kualitatif, data direpresentasikan dalam teks naratif untuk membantu memahami situasi yang sebenarnya dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang diperoleh.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan informasi dari data yang telah dipilah dan disajikan kemudian digunakan untuk, menarik kesimpulan akhir yang mampu menjawab rumusan masalah.

1.7.8. Kualitas Data

Pada penelitian ini menggunakan triangulasi data sebagai pengujian data atau validitas data. Menurut Wiersma dalam Sugiyono (2017), triangulasi adalah sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dengan cara membandingkan dan mengecek konsistensi data hasil wawancara antara beberapa

informan kunci yang berbeda, kemudian melengkapi data hasil wawancara dengan data atau informasi dalam dokumen-dokumen terkait.