

## EVALUASI KELENGKAPAN DAN KETEPATAN WAKTU SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN KESEHATAN PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

*EVALUATION OF COMPLETENESS AND TIME PRECISION OF PERSONNEL  
MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM IN THE DEPARTMENT OF HEALTH,  
YOGYAKARTA SPECIAL PROVINCE*

Ismail Batjun<sup>1</sup>, Hari Kusnanto<sup>2</sup>, Eko Nugroho<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kanwil Kesehatan Propinsi Maluku

<sup>2</sup>Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan, UGM

<sup>3</sup>UPT Komputer, UGM

### ABSTRACT

**Background:** This study was based on the idea that personnel management information system (SIMKA) was relatively new and its application at the local health office, Yogyakarta Special Province showed signs of success. By far, the evaluation of completeness and timeliness of the system have not been evaluated. This study aims to examine the influence of capability, motivation, computer availability and job description on the success of SIMKA application.

**Method:** This study combined quantitative and qualitative methods using survey design. The units of analysis were 17 heads of administration and heads of personnel department. The instruments were open and close questionnaires and checklist to measure job description, computer, motivation and capability predictors. Dependent variables were completeness and timeliness resulted from SIMKA. Direct observation and interviews were also conducted. The analyses were inferential statistic and descriptive ones, using correlation analysis and linear multivariate regression.

**Results:** The result showed that SIMKA completeness reached 64.70%, and it is related to motivation (regression coefficient sig = 0.004) and job description (coefficient, sig = 0.008). Timeliness (82.35%) is related to job description (regression coefficient, sig = 0.019). There were supports from the heads and high commitment to the success of SIMKA application.

**Conclusion:** The success of completeness and timeliness of SIMKA was positively influenced by motivation and job description, support from heads and commitment to apply SIMKA

*Keywords:* capability, motivation, computer, job description, completeness and timeliness

### PENGANTAR

Pegawai kesehatan sebagai bagian integral dari sumber daya pelaksana pembangunan Nasional mempunyai kedudukan strategis dalam bidang kesehatan. Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya manusia dalam bidang kesehatan secara efektif dan efisien akan menentukan mutu hasil pembangunan di bidang kesehatan. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam

bidang kesehatan diperlukan ketersediaan pegawai dan tenaga kesehatan yang berkualitas, berdedikasi tinggi, loyal, bertanggung jawab, disiplin dan profesional dibidangnya sesuai dengan program kesehatan.

Sejalan dengan perkembangan teknologi komputer menuju era informasi, Biro Kepegawaian Departemen Kesehatan Set. Jen. R.I. sejak tahun 1996 telah mengembangkan Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian (SIMKA), guna menunjang pengembangan pegawai dan tenaga kesehatan di bidang manajemen pelayanan kesehatan dan pelayanan manajemen kepegawaian.

SIMKA merupakan sistem terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, tata kerja, sumber daya manusia, dan teknologi komputer untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap, akurat dalam rangka mendukung kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen kepegawaian di lingkungan Departemen Kesehatan R.I. Demikian pentingnya SIMKA, sehingga Pemerintah telah menaruh perhatian yang sangat besar akan data pegawai/tenaga kesehatan ini, dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No.170/SK/MenKes/III/1999 tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan (SI-SDMKES), di mana SIMKA merupakan tulang punggung sistem tersebut. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan<sup>1</sup>. Sampai saat ini data pegawai/tenaga kesehatan pada sebagian besar unit-unit di lingkungan Kanwil Departemen Kesehatan Propinsi masih belum lengkap dan tidak tersedia dengan baik. SIMKA merupakan salah satu pendukung yang penting untuk membina pegawai negeri di Indonesia yang jumlahnya cukup besar, memerlukan dukungan sistem informasi yang memadai agar tercipta sistem *recruitment* yang baik, jalur karier yang jelas, penilaian kinerja (*performance approach*), dan pengembangan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi<sup>2</sup>. Pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia/pegawai, dimungkinkan apabila untuk mengetahui jalur karier dan sistem imbalan yang sesuai, dengan sistem promosi dan penentuan jabatan yang transparan, hanya dapat dilakukan melalui pemanfaatan SIMKA secara optimal.

Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah pegawai kesehatan/tenaga kesehatan berjumlah 5.291 pegawai. Hal ini terdata melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang telah berjalan dengan baik dan lancar. Hasil pro-

gram SIMKA adalah adanya laporan kepegawaian yang berhasil di buat secara periodik dan lengkap. Namun sejauh ini pula belum ada evaluasi terhadap penerapan SIMKA, yang memberikan kontribusi informasi terhadap perencanaan, maupun untuk pengembangan pegawai sebagai sumber daya yang sangat penting bagi kemajuan organisasi.

Permasalahannya, sejauhmana SIMKA yang telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman, dan apakah yang mendorong dan menghambat penerapan SIMKA di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat penerapan SIMKA, secara lengkap dan tepat waktu.

Tujuan Umum penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian pada unit-unit di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah: 1) mengetahui implikasi penerapan SIMKA dalam menghasilkan informasi kepegawaian secara lengkap dan tepat waktu, 2) mengetahui faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA, secara efektif dilakukan pada unit-unit di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kombinasi antara metode kuantitatif dengan kualitatif, dengan menggunakan rancangan survai atau *Cross-Sectional Study*. Subyek penelitian adalah 17 sub bagian kepegawaian, subbagian kepegawaian/urusan kepegawaian unit kantor di lingkungan Kantor Wilayah Dep.Kes.Propinsi D.I.Y, yang terdiri dari kantor wilayah, seluruh Kan.Dep.Kes Dati II se-kabupaten / kodya, unit pelaksana teknis dan unit pendidikan.

Responden penelitian adalah kepala sub bagian tata usaha, kepala subbagian kepegawaian/ kepala urusan kepegawaian yang membawahi dan

bertanggung jawab terhadap penerapan SIMKA pada masing-masing unit kerja tersebut.

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner terbuka dan tertutup, *cek list* untuk mengukur: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) ketersediaan komputer, 4) uraian tugas terhadap kelengkapan serta ketepatan waktu SIMKA. Untuk mengevaluasi kelengkapan dan ketepatan waktu digunakan pertanyaan dengan pilihan jawaban "Ya" atau "Tidak" dan *cek list*, serta wawancara. Total pertanyaan adalah 37 aitem.

Pengukuran validitas dan realibilitas kuesioner dan *cek list* hanya dilaksanakan untuk menilai penerimaan (akseptabilitas) dan pemahaman terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut. Uji coba kuesioner dilaksanakan pada Kantor Dinas Kesehatan Dati II Kodya D.I.Y, Bapelkes dan Kan. Dep. Kes. Kodia Dati II Propinsi D.I.Y.

Data hasil penelitian dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan regresi multivariat linier, dan analisis kualitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian evaluasi kelengkapan dan ketepatan waktu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2000 melibatkan responden berjumlah 17 orang/pejabat yang terdiri dari para Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Tata Usaha/Kepala urusan Kepegawaian, pada unit pelayanan kesehatan meliputi: Kantor Wilayah Dep.Kesehatan dan Unit-Unit Pelaksana Teknis dan rumah sakit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian ini yang menjadi *sampling* adalah semua responden yang juga merupakan subyek penelitian adalah seluruh kepala sub bagian Tata Usaha, Kepala Sub Bagian Kepegawaian/ Kepala Urusan Kepegawaian yang mengelola dan bertanggung jawab terhadap penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di unit

kerjanya masing-masing. Dari tujuh belas responden tersebut, terdapat 9 orang laki-laki (52,94%), dan 8 orang perempuan (47,06%). Usia responden dibagi atas 5 katagori, proporsi umur responden lebih banyak yang berumur antara 36 – 45 tahun, yaitu 7 orang (41,18%) antara umur 46 – 50 tahun sebanyak 5 orang (29,41%) di atas umur 51 tahun sebanyak 3 orang (17,64%) sedangkan di bawah umur 30 tahun, ada 2 orang (11,77%). Bila dikelompokkan menurut tingkat/ jenis pendidikan, dapat diuraikan: SLTA sebanyak 6 orang (35,29%), Sarjana Muda 3 orang (17,65%), S1 ada 7 orang (41,18%) dan S2 1 orang (5,88%).

Sebagai gambaran tentang komposisi pengalaman kerja, berdasarkan masa kerja dapat diuraikan bahwa masa kerja pengelola dan yang bertanggung jawab terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA, kurang dari 5 tahun terdapat 1 orang (5,88%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 2 orang (11,77%) berikut 11 – 20 tahun masa kerja 11 orang (64,71%) sedangkan masa kerja lebih dari 21 tahun 3 orang (17,64 %). Status perkawinan responden dari tujuh belas pejabat yang belum menikah hanya 1 orang (5,88%), sedangkan 16 pejabat lainnya telah menikah (94,12 %). Sejauhmana dukungan dan tanggapan Pimpinan Unit terhadap penerapan SIMKA dan adakah manfaatnya pada unit kerjanya, dapat di gambarkan sebagai berikut:

1. Kepala Kan. Dep. Kesehatan Kabupaten Dati II Bantul, mengatakan bahwa:
  - SIMKA sangat bermanfaat sekali bagi unit kerja dan khususnya di bidang kepegawaian, dapat mengetahui jumlah pegawai, posisi penempatan, untuk analisa kebutuhan pegawai, memudahkan untuk promosi jabatan dan dapat melakukan mutasi pegawai.
  - SIMKA sebagai alat guna pembinaan karier pegawai, secara objektif dan transparan, teratur dan konsisten.
  - Perlu pemberdayaan SIMKA di lingkungan Dep.Kesehatan.
2. Kepala Bagian Kepegawaian Kanwil Dep.Kes.Propinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta, menjelaskan bahwa dengan SIMKA, tugas-tugas di bidang kepegawaian semakin baik, dalam menghadapi otonomisasi informasi kepegawaian sudah siap untuk memberikan kontribusinya.

Kami terus akan melakukan pembinaan baik yang berupa keterampilan teknis, maupun di bidang programnya. Selain itu dilakukan evaluasi secara periodik terhadap hasil SIMKA yang di laporkan.

3. Kepala Bagian Sekretariat-Dewan Direksi RSUP Dr. Sardjito, mengatakan bahwa adanya dukungan Pimpinan terhadap penerapan SIMKA

Lebih lanjut dikatakan bahwa, sebelum adanya SIMKA dengan berbasis komputer ini cukup repot data dan informasi pegawai bila diperlukan tidak mudah, lambat dan kurang lengkap serta kurang sistimatis. Informasi kepegawaian yang dihasilkan oleh SIMKA sampai saat ini belum begitu mengembirakan bila di lihat dari kualitas informasinya.

Manfaat lainnya yang bisa di peroleh melalui hasil SIMKA ini adalah segala lampiran-lampiran yang berkaitan dengan pengusulan kenaikan pangkat pegawai, maupun purna tugas/pensiun dan mutasi, usulan pemberian tanda penghargaan Pegawai Negeri yang berprestasi, maupun usulan lainnya, dapat dikurangi seminimal mungkin. Kebanyakan responden sebagai Kepala Sub Bagian Kepegawaian, mengatakan bahwa mereka sangat optimis dengan adanya sistem informasi kepegawaian saat ini (SIMKA), karena ada kepuasan tersendiri apabila mereka dapat memberikan laporan atau informasi kepegawaian, seperti rencana untuk pengembangan pegawai/ promosi jabatan atau untuk pendidikan dan latihan pegawai, selain cepat juga tersedia lengkap, kepada pimpinan. Anderson dkk<sup>4</sup> mengatakan dengan sistem informasi manajemen (berbasis komputer) produktivitas meningkat, memperbaiki keahlian, mengurangi ketergantungan kerja (*independent jobs*), memperbaiki tingkat komunikasi (dengan saling berbagi informasi dengan bagian/ unit lain melalui *on line*).

Keberhasilan dalam menyediakan data kepegawaian secara lengkap dan tepat waktu tidak mutlak hanya didukung oleh adanya motivasi dan ketersediaan uraian tugas yang jelas dan lengkap, tetapi ditentukan pula oleh adanya dukungan pimpinan dan komitmen yang tinggi dalam penerapan SIMKA. Sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Bagian Kepegawaian Kanwil Dep. Kesehatan Propinsi DIY:

"iya....kami siap untuk memberikan bantuan dalam menerapkan SIMKA baik itu berupa *software*-nya, maupun *hardware*, bahkan kami telah menyusun jadwal untuk melakukan pembinaan".

Komitmen tersebut diberikan selain untuk melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan SIMKA, yang relatif baru dilaksanakan (SIMKA berbasis komputer), juga sebagai upaya untuk mengevaluasi penerapan SIMKA di lingkungan Kanwil Dep.Kes.Propinsi DIY. Demikian pula dukungan pimpinan yang diberikan terhadap penerapan SIMKA, sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang Kepala Kan.Dep<sup>5</sup>. Kes. kabupaten:

"Nah...ini yang menyangkut informasi manajemen kepegawaian, kami tertarik dan hasilnya sangat menunjang dan bermanfaat bagi kami dalam mengambil kebijakan, baik untuk mengetahui keadaan pegawai, seperti jumlah, dokter..... serta untuk promosi dan pengembangan pegawai".

Informasi Kepegawaian melalui SIMKA akan sangat membantu dan mendukung, karena selain mudah menemukan data dan informasi kepegawaian, secara cepat dan lengkap, juga bagi pimpinan menjadi lebih mudah dalam membuat kebijakan di dalam *recruitment* pegawai, penempatan dan promosi jabatan. Dengan sistem informasi kepegawaian, pimpinan akan mengetahui komposisi pegawai, periode pegawai untuk mutasi kepegawaian dan dapat melakukan rencana pengembangan pegawai. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia saat ini dan di masa depan akan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam menggunakan dan memanfaatkan informasi sumber daya manusia, bagi



kepentingan dan pengembangan organisasinya. Untuk melihat kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA yang dilaksanakan di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis deskriptif tentang kelengkapan dan ketepatan waktu laporan/hasil sistem informasi manajemen kepegawaian yang berhasil dilakukan oleh pengelola pada tiap-tiap unit kerja sebagai berikut: dari tujuh belas pengelola SIMKA terdapat 11 pengelola, memberikan gambaran dalam menerapkan sistem informasi manajemen kepegawaian sudah lengkap dalam menghasilkan SIMKA (64,70%), sedangkan ada 6 pengelola SIMKA (35,30%) dengan unsur-unsur SIMKA tidak lengkap. Suatu informasi yang apabila dapat dibutuhkan selain tersedia lengkap, maka penyajian informasi yang tepat waktu akan sangat mempengaruhi pengelolaan sumberdaya manusia maupun, pimpinan dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian yang dapat diungkapkan tentang ketepatan waktu dalam pengiriman laporan/daftar hasil SIMKA, menggambarkan bahwa dari 17 pengelola/unit SIMKA yang berhasil tepat waktu ada 14 pengelola/unit (82,35%), sedangkan yang tidak tepat waktu ada 3 pengelola/ unit (17,65%).

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan antara variabel independen (kemampuan, motivasi, komputer dan uraian tugas) dengan variabel dependen (kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA).

### 1. Kemampuan terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan tidak berhubungan secara bermakna dengan kelengkapan, koefisien regresi  $-0,336$ , Sig (p) = 0,058, sedangkan untuk ketepatan waktu, koefisien regresi  $-0,085$  Sig, (p) = 0,710. Hasil penelitian yang kami lakukan ternyata menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif/ bermakna antara kemampuan pengelola dengan kelengkapan maupun ketepatan waktu dalam penerapan SIMKA. Demikian pula,

antara ketersediaan komputer dengan kelengkapan dan ketepatan waktu. Hal ini dapat di jelaskan bahwa bila di lihat dari rata-rata tingkat pendidikan responden, dengan 3 orang tamatan D3 (17,65%), 7 orang S1 (41,18%) dan 1 orang S1 (5,88%), kemampuan rata-rata mereka sangat tinggi, namun kemampuan yang dimiliki ini tidak secara maksimal dipergunakan dalam menyelenggarakan SIMKA, tetapi digunakan untuk kegiatan di luar SIMKA.

### 2. Motivasi terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA

Hubungan kemaknaan antara motivasi dengan kelengkapan SIMKA dengan koefisien regresi = 0,701, Sig. (p) = 0,004. Sedangkan hubungan kemaknaan antara uraian tugas dengan ketepatan waktu SIMKA, tingkat koefisien regresi = 0,580, Sig (p) = 0,034. Hal demikian terjadi, karena penerapan SIMKA hanya dapat dilakukan apabila ditunjang oleh adanya uraian tugas yang jelas dan lengkap yang memungkinkan SIMKA dapat dihasilkan secara lengkap dan tepat waktu. Suatu informasi yang apabila dapat dibutuhkan selain tersedia lengkap, maka penyajian informasi yang tepat waktu akan sangat mempengaruhi pengelolaan sumberdaya manusia maupun pimpinan dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian yang dapat diungkapkan tentang ketepatan waktu dalam pengiriman laporan/daftar hasil SIMKA, menggambarkan bahwa dari 17 pengelola/unit SIMKA yang berhasil tepat waktu ada 14 pengelola/unit (82,35%), sedangkan yang tidak tepat waktu ada 3 pengelola/unit (17,65%). Hasil analisis menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan ketepatan waktu, di mana koefisien regresi = 0,580 dengan tingkat Sig. (p) = 0,034, yang berarti bahwa motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap ketepatan waktu.

### 3. Uraian tugas terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA

Sejauhmana hubungan kemaknaan antara uraian tugas dengan kelengkapan hasil SIMKA menunjukkan kemaknaan dengan koefisien regresi = 1,089 dengan tingkat Sig. (p) = 0,008, berarti tersedianya uraian tugas yang jelas dan lengkap akan memberikan pengaruh terhadap kelengkapan hasil SIMKA. Demikian pula terdapat hubungan yang bermakna antara uraian tugas dengan ketepatan waktu hasil SIMKA, dengan koefisien regresi = 0,512 dengan tingkat kemaknaan, Sig. (p) = 0,019. Apabila uraian tugas tersedia dengan jelas dan lengkap, penerapan SIMKA akan lebih tepat waktu.

### 4. Ketersediaan Komputer terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi antara komputer dengan kelengkapan adalah (p) 0,233, berarti tidak terdapat hubungan yang positif/ bermakna antara ketersediaan komputer dengan kelengkapan SIMKA. Sedangkan antara ketersediaan komputer dengan ketepatan waktu, analisis regresi (p) 0,403. Hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan komputer dengan ketepatan waktu. Dapat dijelaskan bahwa hampir di semua unit kerja pelayanan kesehatan telah memiliki komputer, yang apabila akan menambah komputer untuk penerapan SIMKA, kurang memberikan hasil yang baik, namun komputer yang ada tidak ditentukan oleh jumlahnya, tetapi sangat ditentukan oleh SDM yang berada di belakang alat tersebut atau sangat ditentukan oleh bagaimana komputer itu digunakan secara optimal. Ada dua alasan mengapa komputer merupakan perkakas yang sangat penting di dalam Sistem Informasi Manajemen Modern.

Alasan pertama berkenaan dengan kemampuan komputer untuk mengolah data. Perangkat otomatis ini dalam beberapa hal

ternyata lebih unggul sebagai penyerap dan pencatat data jika dibandingkan dengan manusia, sekalipun pengambilan keputusan tetap dilakukan oleh manusia.

Alasan kedua, teknologi otomatisasi komputerisasi sudah tersedia di mana-mana dan dapat di peroleh dengan mudah dan murah. Namun perlu di ingat bahwa walaupun komputer mampu melakukan hal-hal yang fantastis di dalam mengolah informasi, penggunaan informasi yang dihasilkan, atau kurang mampu memanfaatkan komputer itu secara optimal, maka sistem komputer itu tidak akan banyak manfaatnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaratna<sup>4</sup> menunjukkan bahwa perancangan sistem dapat dikembangkan dengan berbasis komputer, karena memberikan beberapa keunggulan: 1) Sistem ini mampu untuk mengakses data dalam jumlah besar dengan waktu yang relatif singkat. Sistem ini mampu untuk mempersingkat proses pencarian bagi keperluan perencanaan pelatihan dan pelaporan (data retrieval). 2) Sistem mampu menyimpan data dalam jumlah yang sangat besar. Sistem ini dapat berinteraksi dengan banyak bagian, oleh karena menggunakan *data base*. Dapat setiap saat melakukan pembaruan data untuk kadaluarsa. 3) Hasil informasi yang diperoleh lebih akurat, tepat waktu dan lengkap. Informasi dapat dipergunakan dalam proses pengambilan keputusan pada tingkat direksi atau yang lebih berwenang di dalam menuntaskan kebijakan organisasi. Dalam salah satu kesimpulannya dikemukakan, perancangan dan pengembangan sistem informasi sumber daya manusia dengan membuat modul dasar dan modul pelatihan yang di rancang dengan menggunakan komputer memberikan kemudahan dalam proses pencatatan, penyusunan, pencarian dan penyimpanan data. Dalam kaitan dengan pentingnya kelengkapan dan ketepatan waktu sistem informasi manajemen kepegawaian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Kretartha<sup>5</sup> tentang evaluasi pengembangan sistem informasi sumber daya manusia yang ada sebelumnya dengan data base yang terpisah-pisah dan belum terpadu, dapat dikembangkan dengan sistem informasi sumber daya manusia melalui proses *prototyping* untuk mengatasi sistem informasi sumber daya yang lama. Sebelum dikembangkan sistem informasi sumber daya manusia, data tentang pegawai cukup lama bila diperlukan dan data tidak lengkap.

Dengan sistem yang baru sistem informasi sumber daya manusia secara *prototyping* yang dikembangkan proses otomatisasi karyawan yang pensiun dapat dilakukan dengan cepat terintegrasi dengan data karyawan yang lain sehingga sistem informasi sumber daya manusia untuk dikembangkan dapat menghasilkan informasi yang lengkap. Demikian pula untuk penyediaan sistem informasi secara tepat waktu, dengan sistem yang lama masalah ketepatan waktu sangat lambat penyelesaian kegiatan kerja, namun dengan sistem informasi yang dikembangkan dapat menyediakan informasi yang tepat waktu. Dalam suatu kesimpulan dikatakan bahwa pengembangan sistem informasi sumber daya manusia ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kegiatan di bagian kepegawaian RS Bathesda Yogyakarta, serta untuk penghematan, waktu, biaya dan tenaga.

Apabila SIMKA yang telah dihasilkan secara lengkap dan tepat waktu bagi kepentingan manajemen kepegawaian dan guna pengambilan keputusan, SIMKA dapat pula digunakan sebagai indikator kinerja manajemen kepegawaian.

Secara umum penerapan SIMKA di lingkungan Kantor Wilayah Dep.Kes.Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup baik, karena mendapat dukungan dan komitmen yang tinggi dari pimpinan unitnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Motivasi dan uraian tugas merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu SIMKA.
2. Kemampuan dan penggunaan komputer perlu diberdayakan secara maksimal oleh SDM.
3. Sebagian besar pimpinan memberikan dukungan dan komitmen terhadap penerapan SIMKA yang lebih baik di masa depan.

### Saran

1. SIMKA perlu peningkatan kuantitas maupun kualitas, khususnya dalam kemampuan pengelola SIMKA sehingga dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan, dan dapat digunakan secara luas.
2. SIMKA masih perlu untuk disosialisasikan, baik secara struktural maupun secara horisontal.
3. Perlu penyempurnaan buku pedoman/prosedur SIMKA.
4. SIMKA dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan Manajemen SDM.

### KEPUSTAKAAN

1. Siagian, S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
2. Kumorotomo, W dan Margono, S.A. Sistem Informasi Manajemen, dalam Organisasi-organisasi Publik, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1998.
3. Anderson, G. J, Aydin, C.E, Jay, S. J. Evaluating Health Care Information Systems, Sage Publications, International Education and Professional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi, 1994.

4. Kusumaratna, R.K. Perancangan dan Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Modul dasar dan Modul Pelatihan, [Tesis], Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1994.
5. Kretartha, P., Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di bagian Personalia RS Bethesda Yogyakarta melalui Prothotyping, [Tesis], Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1996.