

**PENDATAAN PEGAWAI BIDANG PENDIDIKAN;
MENILIK GAGASAN DAN REALITAS SISTEM INFORMASI
TENAGA BIDANG PENDIDIKAN**

Rahmania Utari

(Universitas Negeri Yogyakarta)

Abstrak

Pendataan pegawai oleh organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan keefektifan dan efisiensi manajemen dalam aspek sumberdaya manusia. Tanggungjawab yang diemban oleh lembaga penyelenggara layanan publik seperti sekolah, dinas pendidikan, lembaga penyelenggara sistem informasi kepegawaian seperti Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah, adalah akuntabilitas dalam pemeliharaan informasi dan untuk membuat informasi tersedia bagi publik. Penyimpanan dan pemeliharaan data merupakan tugas utama bagi lembaga layanan publik dalam melayani akses informasi kepada publik. Terlebih dengan adanya alternatif penyimpanan data dengan berbasis elektronik, diharapkan dapat meminimalisir keterbatasan dan hambatan lembaga publik dalam mengelola data. Namun demikian, aspek biaya, sarana prasarana, maupun sumberdaya manusia pengelola harus diperhatikan dan dipersiapkan dalam pengelolaan data berbasis elektronik.

Kata kunci: pendataan pegawai, sistem informasi

***EDUCATIONAL EMPLOYEES SURVEY; SUPERVISING THE IDEA AND
THE REALITY OF EDUCATIONAL EMPLOYEES
INFORMATION SYSTEM***

Abstract

Organizational data collection by the organization is very important in order to create the effectiveness and efficiency of management in the aspect of human resources. The responsibilities carried by the public service providers such as schools, education offices, agencies of personnel information systems such as the State Personnel Board and the Regional Personnel Board are accountability in the maintenance of information and to make information is available to the public. Data storage and maintenance is the main task for public service agencies in serving access to information to the public. Moreover, with the existence of electronic data-based data storage, it is expected to minimize the limitations and obstacles of public institutions in managing data. However, the cost, infrastructure, and human resources aspects of the management must be considered and prepared in the management of the electronic data.

Keywords: employees' data collection, information system

A. Pendahuluan

Persoalan pendataan pegawai di Indonesia ditandai oleh penataan birokrasi yang kompleks. Salah satu kendala dalam penataan birokrasi adalah posisi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang bukan kepanjangan tangan BKN. Jumlah PNS saat ini yang mencapai lebih dari 3,6 juta orang mesti ditata, termasuk dengan merealokasi dan redistribusi pegawai. Ada sebuah daerah yang memiliki PNS mencapai 20.000, ada daerah yang sengaja memperbesar jumlah PNS untuk mendapatkan dana alokasi umum yang lebih besar. Beban keuangan negara untuk membayari pensiunan PNS pada tahun 2019 mencapai Rp 6,1 triliun per bulan untuk pensiunan yang mencapai 5 juta orang.

Ada beberapa permasalahan yang menyangkut pendataan pegawai di Indonesia. Permasalahan tersebut adalah (1) lemahnya tingkat akurasi data pegawai, (2) dampak lemahnya pendataan terhadap proses rekrutmen pegawai baru, (3) ketidakjelasan garis koordinasi antara Badan Kepegawaian Daerah dengan Badan Kepegawaian Negara, (4) Jumlah PNS yang tidak sebanding dengan kebutuhan (5) perhitungan beban keuangan negara yang besar karena masa pensiun pada sejumlah besar pegawai, (6) penambahan tenaga honorer dan tindak penggembungan terhadap jumlahnya, dan (7) pengaruh makro atas lemahnya pendataan kepegawaian terhadap penataan birokrasi.

Dalam bidang pendidikan masalah yang kurang lebih serupa juga acapkali terjadi baik di level pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, seperti permasalahan jumlah tenaga guru honor daerah yang membebani anggaran terutama guru honor yang hanya terdaftar di sekolah tempat mengajar saja.

Perhatian terhadap data kepegawaian di Indonesia nampak sangat mengemuka ketika wacana dan implementasi otonomi daerah digulirkan sejak tahun 1999. Wajar saja, pelimpahan dan restrukturisasi yang marak terjadi kala itu di berbagai departemen atau unit kerja membuat kesadaran akan pentingnya data kepegawaian muncul di kalangan para pengambil kebijakan. Akibatnya pada tahun 2003 di dalam lingkungan beberapa departemen melakukan pendataan ulang PNS, bahkan hingga sekarang pun masih ada departemen yang masih melakukan pendataan ulang.

Pendataan ulang menyiratkan adanya ketidakberesan data kepegawaian di Indonesia selama ini, termasuk diantaranya tenaga di bidang pendidikan. I Made Rai Ridharta (2003) memandang pendataan ulang dapat memunculkan *database* kepegawaian yang lebih *up to date*, sekaligus menyeleksi pegawai-pegawai yang bermasalah. Masih menurut I Made Rai Ridharta (2003) pendataan ulang dapat bermanfaat guna diketahuinya juga beban tugas dan penting tidaknya suatu unit kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai contoh permasalahan pendataan pegawai, data dari kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Sinaga, 2003) menemukan 109 ribu PNS yang tidak

jasal tata naskahnya. Banyak pegawai yang pindah bekerja di unit lain namun tidak melapor, akibatnya mereka masih menerima gaji dari negara. Selain itu banyak juga PNS yang disekolahkan tingkat S2 dan S2 namun tidak kembali dan tidak melapor.

Castallo dkk (1992) menyatakan, keefektivan organisasi pada gilirannya dipengaruhi oleh kecukupan sistem data kepegawaian yang ada. Pandangan Castallo ini selaras dengan apa yang kita jumpai di Indonesia, dimana penataan pegawai seperti guru masih mengandung banyak keruwetan sehubungan lemahnya sistem pendataan pegawai khususnya PNS.

B. Ciri Sistem Informasi Kepegawaian yang Memadai

Sistem informasi kepegawaian yang memadai diindikasikan dari keakurasian dan kegunaan informasi yang juga bisa dimanfaatkan oleh atasan dalam rangka pengambilan keputusan organisasi. Kunci pada sistem kepegawaian adalah jenis informasi dan data yang terkumpul. Bagaimanapun, sistem kepegawaian organisasi harus mampu merespon sejumlah pertanyaan kritis sebagai berikut:

1. Informasi apa yang dibutuhkan?
2. Bagaimana cara memperoleh informasi?
3. Bagaimana memproses informasi?
4. Informasi apa yang harus diberikan?
5. Bagaimana cara mensetorkan Informasi?
6. Bagaimana cara agar informasi tetap aman dan terjaga?
7. Bagaimana caranya agar informasi dapat didiseminasi?
8. Faktor legal/hukum apakah yang menjadi bagian dari sistem informasi?

Sistem kepegawaian harus secara sistematis mengumpulkan dan memelihara informasi penting organisasi seperti berkas pegawai, catatan, daftar laporan, dan riwayat kerja. Sebagai contoh, kebutuhan dinas pendidikan akan terpenuhi bila sistem informasi dapat mengidentifikasi jumlah pekerjaan yang harus diisi, jenis kebutuhan pegawai, dan perkiraan kebutuhan organisasi. Informasi kepegawaian terbaru dan hubungannya dengan kebutuhan jangka panjang daerah merupakan hal penting dalam pelaksanaan rekrutmen dan program seleksi.

C. Aktivitas dalam Pendataan Pegawai

Untuk menentukan kebutuhan pegawai dan memastikan kestabilan dan produktivitas lingkungan bagi pegawai, suatu daerah hendaknya membangun dan memelihara sistem informasi kepegawaian yang memuat paling tidak tiga hal, yakni pengumpulan data, penggunaan data, serta pemrosesan data.

1. Pengumpulan data

Dinas pendidikan seharusnya secara terus menerus mengecek proses pengumpulan data. Sistem informasi yang dikembangkan harus merefleksikan (a) karakteristik staf mutakhir, (b) kebutuhan staf sekarang, (c) kebutuhan staf di masa yang akan datang, (d) langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian yang diidentifikasi.

Metode yang digunakan mungkin saja berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya, namun pertimbangan yang harus diberikan dalam pengumpulan data harus memuat jenis informasi berikut:

- a. Data latar belakang pegawai: pendidikan, keterampilan dan kompetensi khusus, prestasi, riwayat pekerjaan, promosi, alasan perpindahan kerja, dan pilihan pekerjaan.
- b. Data pribadi: nomor jaminan sosial, nomor jaminan pensiun, tanggal lahir, alamat dan telepon rumah (baik reguler maupun emergensi), dan informasi kesehatan.
- c. Data evaluasi pegawai: catatan penilaian kerja sejak dulu beserta perkembangannya, tanggungjawab jabatan, kebutuhan akan bantuan dan pelatihan, potensi untuk mengajar di area yang lain, dan kemampuan melatih atau memberi saran.
- d. Data jabatan pegawai: Gaji, keuntungan tambahan, riwayat gaji dan keuntungan tambahan, catatan kehadiran, dan tanggal promosi.
- e. Data kebutuhan daerah: *Chart* keorganisasian, jumlah jabatan yang tersertifikasi dan lokasinya, daftar lowongan terbaru, daftar pensiunan terbaru, daftar cuti terkini, daftar pengunduran diri terbaru, daftar eligibilitas, dan daftar perkiraan kebutuhan jabatan.

2. Penggunaan data

Informasi kepegawaian dan lembaga seharusnya digunakan dalam menjamin, mendukung, melimpah, melatih dan memperkirakan gugus tugas yang diperlukan untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran organisasi. Penggunaan data dipakai untuk proses rekrutmen, seleksi, pasca seleksi, evaluasi, serta pelatihan yang akan diberikan untuk pengembangan dan peningkatan kepekerjaan pegawai.

3. Pemrosesan Data

Pengumpulan dan penggunaan data bersandar sepenuhnya pada bagaimana informasi diproses dan disimpan serta diperoleh kembali. Jumlah data, macam-macam data, dan permintaan data untuk digunakan dan disampaikan akan menentukan pertimbangan dalam memilih hendak menggunakan sistem manual atau elektronik. Dalam tahapan pemrosesan data, dapat dilakukan dengan model penyimpanan data manual, dan penyimpanana data elektronik.

D. Isu-Isu tentang Sistem Informasi Kepegawaian

Beberapa isu kontemporer yang mengemuka berkaitan dengan sistem informasi kepegawaian menurut Castallo dkk (1992) adalah data kepegawaian dan tawar-menawar kolektif, aksesibilitas informasi, dan kebebasan informasi. Sebagai tambahan rasanya perlu juga mengangkat isu tentang sistem informasi kepegawaian berbasis online/internet, mengingat tren dan kebutuhan tata kelola pemerintahan yang gejalanya mengarah pada globalisasi, digitalisasi, transparansi, dan aksesibilitas.

1. Data Kepegawaian dan Tawar-Menawar Kolektif

Uji akurasi merupakan hal yang sangat penting khususnya dalam hal tawar-menawar kolektif. Proses negosiasi berhadapan dengan banyak isu, namun dua hal terpenting adalah: uang dan kekuasaan. Perihal uang termasuk diantaranya gaji, keuntungan tambahan, dan gaji ekstra untuk kerja lembur. Kekuasaan melibatkan hal lainnya, yang terutama berimplikasi pada kendali terhadap siapa yang masuk atau keluar dari sistem. Kekuasaan diterjemahkan sebagai penjagaan anggota staf dari pelanggaran terhadap hak-haknya dan mempromosikan kemampuannya dalam memelihara dan melaksanakan pekerjaannya sendiri. Data yang akurat dan tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bilamana hendak merencanakan dan berpartisipasi dalam proses tawar-menawar kolektif.

Informasi tentang gaji, keuntungan tambahan, sertifikasi, kinerja, lowongan, arbitrase, riwayat negosiasi, dan data relevan lainnya yang berhubungan dengan masalah kepegawaian harus disediakan secara sigap dan akurat. Hal ini diperuntukkan bagi terciptanya kemampuan atasan untuk merancang usulan dan bereaksi terhadap pihak-pihak yang tidak menyetujui usulan. Hal ini membutuhkan percepatan ketika ada arbitrator dari pihak ketiga, mediator, atau penemu fakta yang masuk ke proses tawar-menawar guna mempengaruhi resolusi.

2. Akses terhadap Data

Penting untuk mengidentifikasi siapa saja yang punya akses terhadap sistem informasi distrik dan bagaimana aksesibilitas itu dapat terjadi. Hanya mereka yang punya tanggungjawab pada pengambilan keputusan kepegawaian atau mereka yang punya jabatan penting dan memberikan dukungan yang dapat mengakses sistem informasi. Data yang boleh diakses pun hanya pada data yang penting bagi tanggungjawab pengambilan keputusan kepegawaian yang mereka masing-masing tangani. Oleh karena itu pertimbangan utama untuk mengembangkan dan mengimplementasi sistem perlu dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

- a. Siapa yang berkuasa untuk menerima data?
- b. Siapa yang berkuasa untuk mengakses data?
- c. Siapa yang berkuasa untuk mengumpulkan data?
- d. Kepada siapa akumulasi data diberikan?

- e. Bagaimana data diberikan?
- f. Bagaimana data dapat diduplikasi?
- g. Siapa yang bertanggungjawab pada fungsi kontrol, koordinasi, pelaksanaan, dan pengambilan keputusan mengenai pengguna dan pihak yang bisa mengakses sistem informasi distrik?

3. Kebebasan Informasi

Biasanya, dinas pendidikan di Indonesia sebagaimana distrik sekolah di Amerika dihadapkan dengan permintaan informasi dari anggota masyarakat mengenai seorang pegawai. Memenuhi permintaan semacam itu bisa dikatakan legal atau ilegal, tergantung pada sifat informasi yang ditanyakan dan bagaimana peraturan tentang perlindungan data yang berlaku di suatu negara bagian. Di Amerika, Pemerintah federal dan masing-masing negara bagian bekerja di bawah naungan hukum kebebasan informasi. Hukum federal intinya mengatur pemeliharaan data yang dilakukan oleh agen-agen yang dibiayai federal. Hukum negara bagian umumnya berbeda dari hukum federal, dan tuntutan pada masing-masing negara bagian sangat beragam. Unit kerja bidang personalia khususnya sangatlah sensitif terhadap permintaan kebebasan informasi, dan administrator harus memahami tanggungjawabnya dalam menanggapi permintaan-permintaan semacam ini. Lembaga-lembaga negara bagian di Amerika umumnya senang untuk menyediakan informasi secara terurai.

Kepentingan paling utama dari sebuah distrik sekolah atau dinas pendidikan adalah perlunya salah seorang yang bertanggungjawab untuk menanggapi semua permintaan informasi. Proses ini memberikan sejumlah keuntungan. Pertama, distrik tidak akan perlu sejumlah orang yang terlatih pada area ini, karena satu pakar saja dalam hal ini sudah cukup memadai. Kedua, memiliki satu orang yang menanggapi semua permintaan akan memastikan konsistensi yang lebih tinggi dalam hal pemberian suatu informasi.

4. Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Online/Internet

Sistem informasi kepegawaian biasa dipersingkat menjadi sistem kepegawaian. Di beberapa instansi pemerintah dan swasta istilah ini kerap dipersingkat lagi sebagai Simpeg. Sistem informasi kepegawaian adalah sebuah sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

Tujuan SIMPEG khususnya di lingkup layanan pendidikan publik milik pemerintah sebagaimana diuraikan oleh Gecko (2008) adalah:

- a. Untuk mendukung Sistem Manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah.
- b. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.

- c. Menyediakan Informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS
- d. Membantu kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan

Adapun manfaat SIMPEG secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat.
- b. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan.
- c. Mengetahui pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala.
- d. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian.
- e. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat.
- f. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya.
- g. Merencanakan kKebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai).

Dengan menggunakan SIMPEG yang berbasis online, keuntungan yang dapat diraih antara lain meliputi:

- a. Dapat memelihara satu data besar secara bersama-sama
- b. Kesalahan / data yang kurang valid dapat dimonitor dan dikoreksi bersama
- c. Dapat melakukan pertukaran data dan file
- d. Berbagi sumber daya misalnya pemakaian satu printer untuk beberapa komputer yang terhubung dalam jaringan komputer
- e. Mempermudah komunikasi dalam suatu lingkungan kerja, misalnya dengan adanya program e-mail atau Chatting
- f. Apabila salah satu unit komputer terhubung ke internet melalui modem atau LAN, maka semua atau sebagian unit komputer dalam jaringan dapat mengakses dengan metode sharing connection.

Berikut gambaran tentang kegiatan-kegiatan pengolahan informasi dengan menggunakan bantuan perangkat teknologi informasi sebagaimana diungkapkan oleh Gecko (2008):

hal. 1-12

Kegiatan-kegiatan Pengolahan Informasi	Uraian	Perangkat Teknologi Informasi
Capturing Information	Menangkap informasi	<i>Input Technologies</i> (mouse, keyboard)
Conveying Information	Menampilkan/ mempresentasikan informasi	Output Technologies
Creating Information	Memroses informasi untuk memperoleh informasi yang baru	Software Technologies (word processing, expert system, aplikasi)
Cradling Information	Menyimpan Informasi	Storage Technologies (hardisk, cd-rom, tape)
Communicating Information	Mengirim Informasi	Telecommunication Technologies (modem, satelit, telepon)

E. Implikasi terhadap Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Indonesia

Disadari atau tidak, fungsi kepegawaian memegang peran penting pada pertumbuhan organisasi, sehingga keberadaan sistem informasi kepegawaian yang memadai dapat disebut sebagai salah satu syarat kemunculan organisasi yang sehat. Untuk memenuhi kecukupan sistem itu sendiri akan sangat berkaitan dengan tingkat akurasi dan kecermatan rangkaian aktivitas yang dimulai dari pengumpulan data, pemrosesannya, sampai dengan aplikasinya.

Tidak meratanya jumlah guru di wilayah-wilayah Indonesia bisa jadi merupakan dampak dari kurang bagusnya pendataan pegawai kependidikan di Indonesia selama ini. Seandainya pendataan berfungsi sebagaimana mestinya, paling tidak pemerintah pusat atau pemerintah daerah sejak dahulu dapat memprediksikan jumlah kebutuhan guru sesungguhnya. Alasan enggannya orang-orang terpelajar dari kota untuk menjadi guru di daerah pelosok pun tidak akan ada lagi karena masing-masing daerah dapat memberi kesempatan bagi putera-putera daerah pelosok untuk belajar menjadi guru di perguruan-perguruan tinggi. *Link and match* antara jumlah lulusan guru jenis mata pelajaran tertentu dengan kebutuhan pun sedikit banyak akan terbentuk. Hal yang juga perlu tidak ada adalah dikotomi antara tenaga guru PNS dengan yang berada di sekolah swasta. Keadaan pendataan pendidik dan tenaga kependidikan sekarang harus diakui mengalami sedikit kemajuan, karena Departemen Pendidikan Nasional juga mendata para pendidik dan tenaga kependidikan yang berimplikasi pada pemberian Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK). Penomoran ini diterapkan pada mereka yang berstatus non PNS. Sayangnya, banyak guru non PNS yang menganggap pendataan ini sebagai jaminan untuk mendapat status PNS di kemudian hari. Hal ini dimanfaatkan oleh beberapa oknum di kalangan dinas pendidikan sebagaimana diberitakan dalam Surabaya News (2008) bahwa beberapa guru memberikan upeti terhadap pegawai diknas kota/kabupaten karena dijanjikan memperoleh NUPTK.

BKN dan BKD sebagai lembaga penting di Indonesia yang menangani persoalan data pegawai yang terlibat dalam layanan publik juga menggarap pendataan tenaga bidang pendidikan. Jika kita membandingkan antara teori yang dikemukakan Castallo dkk dengan pola yang terdapat di Indonesia, sebenarnya sudah tidak jauh berbeda. Sebagai contoh, rapat koordinasi untuk membahas permasalahan rekrutmen CPNS yang menjadi tanggungjawab BKN biasanya melibatkan para pejabat BKD selaku pelaksana teknis rekrutmen pengadaan CPNS dan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS pada Pemda masing-masing, serta para Deputi dilingkungan BKN, diantaranya Deputi Bidang Informasi Kepegawaian, Deputi Bidang Bina Pengadaan Kependidikan dan Pensiun, serta Deputi Bidang Pengendalian Kepegawaian (www.bkn.go.id, 2006). Pada kesempatan semacam ini Deputi Informasi Kepegawaian berbicara tentang persoalan pendataan dan Database tenaga honorer, adapun Deputi Bidang Bina Pengadaan Kependidikan dan Pensiun menyajikan teknis serta prosedur pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, sedangkan Deputi Bidang Pengendalian Kepegawaian akan menyampaikan persoalan dan permasalahan dalam rekrutmen pendataan dan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

Sebagaimana dikutip dalam situs BKD pada salah satu kota yaitu Bandung, BKD dibentuk untuk kelancaran pelaksanaan manajemen PNS, dan merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah (UU No 43 tahun 1999 pasal 34A ayat 1). Tugas pokok dan fungsi BKD itu sendiri adalah menyelenggarakan manajemen PNS yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas SDM PNS, dan Administrasi Kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan PNS serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani Kepegawaian pada Dinas/Badan/Lembaga di Daerah.

Di sisi lain, Badan Kepegawaian Negara (BKN) berfungsi antara lain sebagai berikut:

1. Koordinasi, bimbingan, pemberian petunjuk teknis, dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
2. Pemberian pertimbangan dan atau penetapan mutasi kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat) dan daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penetapan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya.
4. Pemberian pertimbangan pensiun PNS Daerah dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya.
5. Penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi data kepegawaian PNS Pusat dan daerah di wilayah kerjanya.

6. Penetapan pemindahan pegawai negeri sipil antar daerah propinsi atau antar daerah kabupaten/kota dan daerah kabupaten/kota lain propinsi.

Mengenai pendataan pegawai, BKD maupun BKN selama era otonomi daerah terus mengalami pembenahan, hanya saja memang harus diakui beberapa hambatan berkaitan dengan hal tersebut. BKN dan BKD dinilai masih harus meningkatkan koordinasi khususnya pada aspek pendataan.

Selain BKD dan BKN, Departemen Pendidikan Nasional tentu saja memegang peranan penting dalam pendataan pendidik dan tenaga kependidikan. *Front liner* yang tampak menonjol perihal pendataan pegawai tersebut nampaknya adalah dinas pendidikan kota/kabupaten. Sebagai contoh peranan dinas pendidikan kota/kabupaten dalam pendataan pendidik dan tenaga kependidikan yang diupayakan dalam rangka pemberian NUPTK. Dalam hal ini dinas pendidikan kota/kabupaten memang tidak bergerak sendiri melainkan juga didukung oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), dan Direktorat PMPTK Kemdikbud.

Terlepas dari berbagai lembaga yang memiliki kewenangan dan tanggungjawab melakukan pendataan tenaga pendidik dan kependidikan, salah satu persoalan yang dirasa cukup menghambat terciptanya pendataan pegawai yang solid di Indonesia adalah kebiasaan masyarakat Indonesia itu sendiri yang lebih menyukai bahasa lisan dibanding tulisan. Akibat kebiasaan yang lebih menitikberatkan lisan ini menyebabkan tingkat penghargaan terhadap catatan-catatan atau berkas tidak sebagaimana masyarakat di negara maju khususnya publik Eropa dan Amerika yang memandang betapa berharga setiap bentuk data.

Persoalan lain yang terkait dengan pendataan pegawai adalah perihal kondisi geografis Indonesia yang terdiri atas kepulauan. Perlu biaya tidak sedikit jika masih mengandalkan pengumpulan data dengan jalan manual sepenuhnya. Masalah yang masih berhubungan dengan kondisi alam Indonesia adalah temperatur udara tropis yang kurang bersahabat dengan pemeliharaan arsip. Menurut sumber dari Perpustakaan Nasional RI (www.kompas.com, 2004) temperatur udara yang sesuai bagi arsip-arsip adalah 22-23 derajat celcius. Artinya, bila data disimpan secara manual maka ruangan harus dikondisikan senantiasa berada pada derajat tersebut. Padahal, biaya untuk menyalakan mesin pendingin terus-menerus sudah pasti membutuhkan tenaga listrik tinggi, dan sebagai konsekuensinya adalah dana yang sudah pasti besar. Oleh karena itu pengelolaan data berbasis elektronik menjadi salah satu alternatif yang dipandang lebih efektif dan efisien.

Pemerintah Indonesia kini memang sedang menggalakkan pendataan berbasis elektronik. Sistem informasi Kepegawaian berbasis elektronik dan online digulirkan dalam rangka:

1. otomatisasi kegiatan administrasi pada Biro/Badan Kepegawaian Daerah

2. modernisasi pengelolaan dan manajemen data kepegawaian serta penyusunan laporan kepegawaian
3. menggunakan pengolahan data yang memungkinkan penyelesaian tugas secara efektif dan efisien
4. sebagai tahap awal untuk mewujudkan badan kepegawaian yang lebih modern dan profesional.

Pada berbagai BKD kini sudah menerapkan sistem informasi yang lebih modern tersebut, karena disadari beberapa manfaat dari penggunaan sistem tersebut yang antara lain:

1. mengurangi pekerjaan klerikal dan repetitif (berulang-ulang)
2. memudahkan penyelesaian tugas pengadaan, pengangkatan, kenaikan pangkat, pensiun dan lain-lain.
3. dapat menyajikan informasi Kepegawaian secara *up to date* secara *Online*.
4. dapat menyajikan informasi manajerial pada tingkat Kepala Biro/Badan Kepala Bagian dan pejabat di tingkat yang lebih tinggi.
5. dapat menyimpan *database* kepegawaian daerah dalam beberapa periode secara aktif.
6. dapat dioperasikan dalam jaringan kerja (*networking*) sehingga akan mengurangi duplikasi pekerjaan dan informasi yang dihasilkan akan menjadi lebih akurat, cepat, tepat dan berhasilguna.

Sayangnya, belum semua pegawai memiliki keterampilan dan dibekali dengan fasilitas yang cukup untuk melakukan penyimpanan data dengan cara ini. Penggiatan program pendataan berbasis elektronik tentunya harus dibarengi dengan peningkatan kapasitas para administrator, tidak hanya pada wilayah perkotaan namun ke seluruh penjuru wilayah Indonesia.

F. Penutup

Pendataan pegawai oleh organisasi dan bagaimana ia mengakses data tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan keefektifan dan efisiensi manajemen khususnya pada aspek SDM. Tidak juga boleh dilupakan, persoalan akuntabilitas dalam pemeliharaan informasi dan untuk membuat informasi tersedia bagi publik merupakan tanggungjawab yang diemban oleh lembaga penyelenggara layanan publik, termasuk diantara sekolah, dinas pendidikan, dan lembaga penyelenggara sistem informasi kepegawaian seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Di balik keterbatasan dan hambatan yang mengitari persoalan pendataan pegawai, sedikit demi sedikit Indonesia belajar dari negara lain yang sudah lebih maju dalam hal menghargai data melalui penyimpanan dan pemeliharaan data. Terlebih dengan adanya alternatif penyimpanan data dengan berbasis elektronik, diharapkan dapat meminimalisir

keterbatasan dan hambatan tanpa memungkirkan bahwa dengan kehadiran pengelolaan data berbasis elektronik pun telah menciptakan permasalahan baru baik dalam aspek biaya maupun SDM pengelola .

Daftar Pustaka

- Anonim. 2008. *Heboh NUPTK*. (Online). (www.sby-news.blogspot.com, diakses 11 Nopember 2008).
- Anonim. 2006. *Penataan Birokrasi Ruwet*. (Online). (www.kompas.com, diakses 10 Nopember 2008).
- Anonim. 2004. *Arsip, Harta yang Selalu Diremehkan*. (Online). (<http://64.203.71.11/kompas-cetak/0406/19/pustaka/1092920.htm>, diakses 12 Nopember 2008).
- Anonim. 2006. *Disdikpora Lakukan Pendataan Guru Honor*. (Online). (<http://www.riau.go.id/index.php?module=articles&func=display&ptid=1&aid=4438>, diakses 10 nopember 2008).
- BKD Kabupaten Bandung. 2007. *Sejarah*. (Online). (<http://www.bkd-bandungkab.com/?fa=content.detail&id=3>, diakses 11 Nopember 2008).
- Castallo, R.T .etc. 1992. *School Personnel Administration; A Practitioner's Guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gecko. 2008. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen Pegawai*. (Online). (<http://www.gecko.web.id/implementasi-ti/pengantar-sistem-informasi-manajemen-pegawai/>, diakses 9 Nopember 2008)
- I Made Rai I Made Rai Ridharta. 2003. *Perluakah Rasionalisasi PNS?*. (Online). (<http://www.balipost.co.id/balipostcetak/2003/7/3/op2.htm>, diakses 12 Nopember 2008).
- PT Gamatechno Indonesia. 2008. *Software gtSDM*. (Online). (<http://academica.gamatechno.com/solusi-software-si-kepegawaian-presensi/>, diakses 10 Nopember 2008).
- Redaksi Web BKN . 2006. *Rapat Koordinasi Pembahasan Permasalahan Pengangkatan Cdns Tenaga Honorer Formasi Tahun Anggaran 2005 dan Rencana Pengadaan Cdns Tahun Anggaran 2006*. (Online). (http://www.bkn.go.id/berita-isi.php?news_id=603, diakses 10 Nopember 2008).
- Sinaga, Desi. 2003. *Pendataan Ulang PNS sudah 97 Persen*. (Online). (<http://www.tempo.co.id/hg/nasional/2003/09/15/brk,20030915-34,id.html>, diakses 10 Nopember 2008).