



TESIS - IS185401

**PENGEMBANGAN MODEL KESUKSESAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG TEKNOLOGI
INFORMASI DAN KOMUNIKASI DI PEMERINTAH
DAERAH
(STUDI KASUS: KOTA SURABAYA, KOTA MADIUN
DAN KABUPATEN SIDOARJO)**

MUHAMAD NASRULLAH
05211650010017

Dosen Pembimbing
Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D., ITIL, COBIT, TOGAF
NIP: 19751211 200812 1 001

Departemen Sistem Informasi
Fakultas Teknologi Elektro Dan Informatika Cerdas
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
2020

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



TESIS – IS185401

**PENGEMBANGAN MODEL KESUKSESAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI DAN
KOMUNIKASI DI PEMERINTAH DAERAH
(STUDI KASUS: KOTA SURABAYA, KOTA
MADIUN DAN KABUPATEN SIDOARJO)**

**MUHAMAD NASRULLAH
05211650010017**

**DOSEN PEMBIMBING
Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D., ITIL, COBIT, TOGAF
NIP: 19751211 200812 1 001**

**PROGRAM MAGISTER
DEPARTEMEN SISTEM INFORMASI
FAKULTAS TEKNOLOGI ELEKTRO DAN INFORMATIKA CERDAS
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
2020**

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



MASTER THESIS – IS185401

**DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT SUCCESS MODELS FOR
INFORMATION AND COMMUNICATION
TECHNOLOGY IN THE LOCAL
GOVERNMENT
(CASE STUDIES: SURABAYA CITY, MADIUN
CITY AND SIDOARJO DISTRICT)**

**MUHAMAD NASRULLAH
05211650010017**

SUPERVISOR:

**Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D., ITIL, COBIT, TOGAF
NIP: 19751211 200812 1 001**

**MASTER PROGRAM
DEPARTMENT OF INFORMATION SYSTEM
FACULTY OF INTELLIGENT ELECTRICAL AND INFORMATICS
TECHNOLOGY
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
2020**

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Magister Komputer (M.Kom.)

di

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:

MUHAMAD NASRULLAH

NRP: 05211650010017

Tanggal Ujian: 14 Januari 2020

Periode Wisuda: Maret 2020

Disetujui oleh:

Pembimbing:

1. **Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D.**

NIP: 197512112008121001



.....

Penguji:

1. **Mahendrawati ER., S.T., M.Sc., Ph.D.**

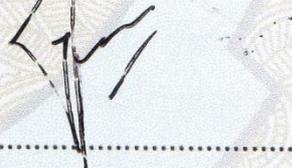
NIP: 197610112006042001



.....

2. **Dr. Apol Pribadi Subriadi, S.T., M.T.**

NIP: 1970022520009121001



.....

**Kepala Departemen Sistem Informasi
Fakultas Teknologi Elektro dan Informatika Cerdas**



Dr. Mudjahidin, S.T., M.T.

NIP: 197010102003121001

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

**PENGEMBANGAN MODEL KESUKSESAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TEKNOLOGI INFORMASI
KOMUNIKASI DI PEMERINTAH DAERAH
(STUDI KASUS: KOTA SURABAYA, KOTA MADIUN DAN
KABUPATEN SIDOARJO)**

Nama Mahasiswa : Muhamad Nasrullah
NRP : 05211650010017
Dosen Pembimbing : Tony Dwi Susanto, S.T.,M.T.,Ph.D., ITIL,
COBIT, TOGAF

ABSTRAK

Komitmen organisasi telah dipelajari secara luas di seluruh dunia dan ratusan penelitian telah dilakukan, namun beberapa penelitian tentang komitmen organisasi di bidang teknologi informasi komunikasi (TIK), yaitu sumber daya manusia (SDM) TIK. Di Indonesia penelitian semacam ini belum mencukupi, khususnya untuk SDM sektor TIK. Saat ini upaya untuk lebih menggambarkan faktor-faktor ini yang dapat meningkatkan komitmen SDM TIK. Penelitian sebelumnya di berbagai negara memvalidasi faktor kompensasi, pelatihan, dukungan pengembangan karir dan pengawas mendorong komitmen organisasi yang tinggi terhadap SDM TIK.

Pada penelitian ini terdapat tiga poin pokok permasalahan SDM TIK yang akan diteliti lebih mendalam lagi, yaitu pengaruh beberapa faktor pada model penelitian terhadap Jumlah dan Kualitas Pelamar, Masa Kerja dan Pengembangan SDM TIK di Pemerintah Daerah. Hasil akhir dari penelitian ini berupa model dan rekomendasi pengelolaan SDM TIK untuk Pemerintah Daerah.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi Komunikasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesuksesan

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

**PENGEMBANGAN MODEL KESUKSESAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TEKNOLOGI INFORMASI
KOMUNIKASI DI PEMERINTAH DAERAH
(STUDI KASUS: KOTA SURABAYA, KOTA MADIUN DAN
KABUPATEN SIDOARJO)**

Nama Mahasiswa : **Muhamad Nasrullah**
NRP : **05211650010017**
Dosen Pembimbing : **Tony Dwi Susanto, S.T.,M.T.,Ph.D., ITIL,
COBIT, TOGAF**

ABSTRACT

Organizational commitment has been studied extensively throughout the world and hundreds of studies have been carried out, but some research on organizational commitment in the field of communication information technology (ICT), namely ICT human resources (HR). In Indonesia, this kind of research is not enough, especially for the ICT human resources sector. At present efforts to better illustrate these factors can increase ICT HR commitment. Previous research in various countries validated compensation, training, career development support and supervisory factors encouraging high organizational commitment to ICT human resources.

In this study, there are three main points on the issue of ICT HR to be explored in more depth, namely the influence of several factors on the research model on the Number and Quality of Applicants, Tenure and Development of ICT HR in Local Governments. The final results of this study are in the form of models and recommendations for the management of ICT human resources for local governments.

Keywords: Human Resources, Communication Information Technology, Human Resource Management, Success

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan ridho, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga tesis yang berjudul “Pengembangan Model Kesuksesan Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Di Pemerintah Daerah (Studi Kasus: Kota Surabaya, Kota Madiun, Dan Kabupaten Sidoarjo)” dapat disusun dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Sistem Informasi, Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Elektro dan Informatika Cerdas, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, baik bantuan moral maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak M. Thoyib, S.Pd.I., Ibu Siti Choiriyah selaku kedua Orang tua, Saudari Ifa Maslulah, S.Pd.I. selaku Istri, Muhammad Hilmi selaku anak serta keluarga penulis lainnya yang selalu memberikan doa dan motivasi selama menyelesaikan studi dan tesis ini.
2. Bapak Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D., ITIL, COBIT, TOGAF selaku dosen pembimbing dan Dosen Wali Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan ilmu, dukungan, dan kesabaran selama membimbing penulis dari awal hingga tesis ini selesai serta Asisten penelitian beliau yaitu Mbak Dwitika Diah Pangestuti, S.Kom. yang turut mendampingi Bapak Tony dalam membimbing Tesis.
3. Ibu Mahendrawathi ER., S.T., M.Sc., Ph.D selaku Dosen Penguji I yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan untuk penelitian ini.
4. Bapak Dr. Apol Pribadi Subriadi, S. T., M. T., selaku Dosen Penguji II dan Sekretaris II Departemen Sistem Informasi yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan untuk penelitian ini.
5. Semua informan yang telah bersedia untuk membagikan pengalaman, informasi, serta cerita yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama Penulis menempuh pendidikan di Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Elektro dan Informatika Cerdas, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
7. Segenap staf dan karyawan di Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Elektro dan Informatika Cerdas, Institut Teknologi Sepuluh Nopember yang membantu Penulis dalam pelaksanaan tesis ini.
8. Sahabat saya, Pak Murdiono, Mas Yanuandika Akbar, Mas Alfian dan Mas Deny serta sahabat dan teman-teman keluarga besar S2 Sistem Informasi ITS yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama Penulis menempuh pendidikan magister.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki diri. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi kemajuan dunia pendidikan di Indonesia tidak hanya untuk penulis saja.

Surabaya, Januari 2020

Muhamad Nasrullah

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Kontribusi Penelitian.....	4
1.5.1 Kontribusi Teoritis.....	4
1.5.2 Kontribusi Praktis.....	4
1.6 Batasan Penelitian.....	5
1.7 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI.....	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.2 Social Exchange Theory.....	7
2.3 Sumber Daya Manusia.....	9
2.3.1 Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi.....	10
2.4 Perputaran Karyawan (<i>Turnover</i>).....	14
2.4.1 Intensitas Perputaran Karyawan (<i>Turnover Intention</i>).....	15
2.5 Model Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.5.1 Model-Model Manajemen.....	16
2.5.2 Model Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.5.3 Modern Human Resources in the Cloud.....	18
2.5.4 Model Kesuksesan SDM <i>Startup</i>	19
2.6 Konsep Penelitian Kualitatif.....	21
2.5.1 Lima Pendekatan Penelitian Kualitatif Penelitian.....	21
2.5.2 Pendekatan Studi Kasus.....	25
2.5.3 Pengecekan Keabsahan Data Kualitatif.....	26
2.7 Kajian Penelitian Terdahulu.....	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Tahap Penelitian.....	44

3.1.1	Tahap Persiapan	44
3.1.1.2	Identifikasi Permasalahan	44
3.1.2	Tahap Inisiasi	45
3.1.3	Tahap Perancangan	47
3.1.4	Tahap Pengumpulan Data	50
3.1.5	Tahap Verifikasi dan Validasi.....	51
3.1.6	Tahap Hasil	51
3.1.6.1	Implementasi model kesuksesan manajemen SDM TIK	51
3.1.6.2	Penarikan Kesimpulan dan Saran.....	52
BAB 4 KERANGKA KONSEPTUAL.....		53
4.1	Kerangka Konseptual atau Model Penelitian	53
4.1.1	Model Konseptual.....	53
4.2	Analisis Domain.....	54
4.2.1	Kompensasi (<i>Compensation</i>)	54
4.2.2	Pelatihan (<i>Training</i>)	54
4.2.3	Jenjang Karir (<i>Career</i>)	55
4.2.4	Desain Ruang Kerja (<i>Workspace</i>).....	55
4.2.5	Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	56
4.2.6	Kepuasan Kerja.....	56
4.2.7	Kepercayaan.....	56
4.2.8	Dukungan Pimpinan.....	57
4.3	Proposisi.....	57
4.3.1	Proposisi Minor.....	57
4.3.2	Proposisi Mayor	58
4.4	Kategori Konseptual Model	58
4.4.1	Identifikasi Kategori	58
4.4.2	Deskripsi Kategori	60
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63
5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	63
5.1.1	Profil Objek yang akan diteliti	64
5.1.2	Profil Informan dan Narasumber	64
5.2	Transkripsi Instrumen Wawancara	67
5.2.1	Kesuksesan Manajemen SDM TIK.....	67
5.3	Analisis Faktor Kesuksesan Manajemen SDM TIK	77

5.3.1	Jumlah dan Kualitas Pelamar	77
5.3.2	Masa Kerja SDM TIK.....	82
5.3.3	Pengembangan Kompetensi.....	92
5.4	Validasi Hasil Penelitian.....	95
5.4.1	Triangulasi	95
5.4.2	Uji Transferability.....	97
5.4.3	Uji Dependability	97
5.4.4	Uji Konfirmability.....	97
5.5	Temuan dan Hasil Penelitian	98
5.6	Rekomendasi Model Penelitian	99
5.7	Keterbatasan Penelitian.....	100
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		103
5.1	Kesimpulan	103
6.2	Saran	104
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN.....		109
1.	PEDOMAN WAWANCARA.....	109
2.	HASIL WAWANCARA.....	116
	INFORMAN 1	116
	INFORMAN 2	121
	INFORMAN 3	124
	INFORMAN 4	129
	INFORMAN 5	137
	INFORMAN 6	144
3.	DOKUMENTASI PENELITIAN	149
BIODATA PENULIS		155

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1: Model-model Manajemen (Zaenuri, 2015).....	16
Tabel 2. 2: Lima Pendekatan Penelitian Kualitatif	22
Tabel 2. 3: Perbedaan Metode Penelitian Kualitatif dan Penelitian Kuantitatif (Sugiyono, 2014).....	27
Tabel 2. 4: Penelitian Terdahulu (1)	31
Tabel 2. 5: Penelitian Terdahulu (2)	34
Tabel 2. 6: Penelitian Terdahulu (3)	36
Tabel 2. 7: Penelitian Terdahulu (4)	37
Tabel 2. 8: Penelitian Terdahulu (5)	39
Tabel 2. 9: Penelitian Terdahulu (6)	40
Tabel 3. 1: Identifikasi Masalah.....	45
Tabel 3. 2: Tahap Studi Literatur	45
Tabel 3. 3: Tahap Identifikasi Faktor Pembentuk Kesuksesan	46
Tabel 3. 4: Tahap Pengembangan Model Faktor-faktor Kesuksesan Manajemen SDM TIK	46
Tabel 3. 5: Analisis model kesuksesan manajemen SDM TIK.....	52
Tabel 3. 6: Penarikan Kesimpulan dan Saran	52
Tabel 4. 1: Identifikasi Kategori	58
Tabel 4. 2: Deskripsi Kategori	60
Tabel 5. 1: Triangulasi sumber data Informan	95
Tabel 5. 2: Triangulasi waktu pengumpulan data Informan	97

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1: Model Social Exchange Theory	7
Gambar 2. 2: Model Aktivitas HRM (Thidi, 2018)	17
Gambar 2. 3: Modern Human Resources in the Cloud Model (Informatika, 2018)	19
Gambar 2. 4: Model Analisis SDM <i>Startup</i> Sukses (Jaya, Ferdiana, & Fauziati, 2017)	20
Gambar 2. 5: Rekomendasi Model SDM <i>Startup</i> Sukses (Jaya, Ferdiana, & Fauziati, 2017).....	20
Gambar 2. 6: Uji Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif (Sugiyono, 2014).....	27
Gambar 2. 7: Triangulasi Sumber Data (Sugiyono, 2014).....	29
Gambar 2. 8: Triangulasi Teknik Pengumpulan Data (Sugiyono, 2014).....	29
Gambar 2. 9: Triangulasi Waktu Pengumpulan Data (Sugiyono, 2014)	29
Gambar 3. 1: Tahapan Penelitian	43
Gambar 3. 2: Logo Kota Surabaya (Surabaya, 2020)	47
Gambar 3. 3: Logo Kota Madiun (Madiun, 2020)	48
Gambar 3. 4: Logo Kabupaten Sidoarjo (Sidoarjo, 2020)	49
Gambar 4. 1: Konseptual Model Penelitian	53
Gambar 5. 1: Pengumuman Seleksi Penerimaan Pegawai Non ASN Kabupaten Sidoarjo (Setda, 2019).....	79
Gambar 5. 2: Honorarium SDM Honorer Pemkot Surabaya (BKD, 2019)	80
Gambar 5. 3: Turnover Pegawai Kontrak Dinas Kominfo Kota Surabaya (Kominfo, 2019).....	83
Gambar 5. 4: Model Akhir Kesuksesan SDM TIK di Pemerintah Daerah	100

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penguasaan teknologi informasi di zaman ini sudah menjadi keharusan. Teknologi informasi menjadi alat (*tools*) dalam berkomunikasi dan menambah pengetahuan di zaman globalisasi dan era informasi ini. Lebih khusus lagi bagi institusi, termasuk juga kebutuhan memperlancar pekerjaan administrasi pelayanan di pemerintahan. Pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah (Pusat, Pemerintah Provinsi, Kabupaten, Kota, dan Kecamatan) kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Pada pemerintahan otonomi daerah, fungsi pelayanan publik menjadi salah satu fokus perhatian dalam peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui sarana yang digunakan, salah satunya dengan memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan atau pun pelayanan-pelayanan lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, utilitas dan lainnya. Pemerintah Pusat mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah dan kualitas pelayanan publik, antara lain kebijakan tentang Penyusunan Sistem dan Prosedur Kegiatan, Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Dep, 1999) dan Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah (Pendayagunaan & Negara, 2004).

Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan terbaik, pemerintah daerah harus memiliki salah satu aset penting, yaitu sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga dapat mencapai tujuan (goal) perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal (Purwandari & Kusumawati, 2015).

Proses peralihan dari suatu pelayanan publik secara tradisional ke digital menimbulkan beberapa permasalahan yang tidak sederhana, tidak terkecuali dalam sektor SDM aparatur pemerintah yang telah terbiasa dengan cara tradisional. Sehingga dibutuhkan proses adaptasi yang membutuhkan waktu cukup panjang, pelatihan SDM aparatur, serta kebutuhan SDM yang mumpuni di bidang TIK semakin tinggi. Namun pada kenyataannya, meski jumlah lulusan perguruan tinggi di bidang TIK semakin banyak, persaingan antar perusahaan dalam memperebutkan tenaga kerja yang berkualitas justru semakin ketat. Hal ini juga mendorong banyak perusahaan rela memberikan gaji yang lebih tinggi untuk beberapa profesi di bidang TIK (Planet, 2018).

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh Jobplanet, salah satu platform komunitas online yang menampilkan informasi seputar dunia kerja dan perusahaan, gaji rata-rata staf di bidang TI di Indonesia adalah Rp4.050.000 per bulan. Sementara, gaji rata-rata manajer di bidang TI adalah Rp8.500.000 per bulan. Angka tersebut diperoleh dari perhitungan rata-rata gaji bersih yang diterima oleh para karyawan di bidang TIK, dan belum termasuk dengan bonus serta tunjangan mereka.

Analisis tersebut dilakukan terhadap informasi gaji dari 6.500 orang responden yang bekerja di bidang TIK, yang terkumpul hingga akhir Maret 2016 di situs Jobplanet.com. Para responden yang juga merupakan pengguna Jobplanet itu tersebar di 35 provinsi di Indonesia, dengan perbandingan jumlah karyawan di level staf sebanyak 78% dan level manajer sebanyak 22% (Planet, 2018). Sehingga, pada penelitian ini terdapat tiga poin pokok permasalahan SDM TIK yang akan diteliti lebih mendalam lagi, yaitu pengaruh beberapa faktor pada model penelitian terhadap Jumlah dan Kualitas Pelamar, Masa Kerja dan Pengembangan SDM TIK di Pemerintah Daerah. Hasil akhir dari penelitian ini berupa model dan rekomendasi pengelolaan SDM TIK untuk Pemerintah Daerah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas telah disebutkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan pentingnya sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi saat ini dalam suatu pemerintah daerah. Berdasarkan paparan di atas didapatkan kesenjangan yang menjadi latar belakang penelitian, maka timbul beberapa pertanyaan (*research question*) yang ingin dijawab dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana cara agar dapat memperoleh Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi yang kompeten di Pemerintah daerah?
2. Bagaimana cara agar Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi yang telah diperoleh dapat bertahan lama di Pemerintah daerah?
3. Bagaimana cara agar dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi yang ada di Pemerintah daerah?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penulisan ini yaitu untuk membuktikan secara empiris dan teoritis terkait metode perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia bidang teknologi informasi di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian ini juga memiliki beberapa sub-tujuan lain yaitu :

1. Menghasilkan model yang mampu menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan manajemen sumber daya manusia teknologi informasi di Pemerintah daerah.
2. Mengetahui faktor yang paling berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia teknologi informasi di Pemerintah daerah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Membantu pemerintah daerah untuk melakukan evaluasi model perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi.
2. Membantu pemerintah daerah untuk mengetahui hambatan dan permasalahan apa saja yang dihadapi dalam proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi.
3. Membantu pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Kontribusi Teoritis

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian yang lebih luas lagi pada masa yang akan datang dalam melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia di bidang teknologi informasi komunikasi sehingga mampu menciptakan sebuah kualitas layanan yang optimal.
2. Memberikan kontribusi berupa pengembangan metodologi dalam perancangan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya di bidang teknologi informasi di pemerintahan daerah.

1.5.2 Kontribusi Praktis

1. Memberikan gambaran terkini kepada pemerintah daerah tentang kondisi sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di beberapa pemerintah daerah yang menjadi obyek penelitian.
2. Memberikan penjelasan terkait permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di lingkungan pemerintah daerah.

3. Memberikan rekomendasi berupa metodologi untuk memperoleh, merawat dan mengembangkan sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi pemerintah daerah secara optimal.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Objek pada penelitian ini adalah *sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi (SDM TIK) honorer* yang berada di Dinas Komunikasi dan Informasi (Dinkominfo) pemerintah daerah.
2. Studi kasus yang digunakan pada penelitian ini adalah Kota Surabaya, Kota Madiun, dan Kabupaten Sidoarjo.
3. Memberikan isian kuisioner pertanyaan terbuka kepada SDM TIK honorer untuk menggali informasi dari sisi obyek penelitian.
4. Melakukan wawancara kepada pimpinan SDM TIK honorer yang berada di lingkungan BKD dan Dinas Kominfo di 3 pemerintah daerah tempat studi kasus berada untuk menggali informasi lebih dalam.
5. Hasil dari penelitian ini berhenti pada tahapan pengembangan model manajemen sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi pada 3 pemerintah daerah di Indonesia.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bab 1 Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, keterbaruan (*novelty*) penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

2. Bab 2 Kajian Pustaka dan Dasar Teori

Bab ini berisi tentang dasar teori yang mendukung penelitian ini dan kajian pustaka dari penelitian-penelitian sebelumnya.

3. Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang langkah-langkah metodologi penelitian yang akan digunakan meliputi rancangan penelitian, lokasi dan tempat penelitian, jadwal penelitian dan juga tahapan-tahapan sistematis yang digunakan selama melakukan penelitian.

4. Bab 4 Kerangka Konseptual

Bab ini mengulas tentang kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini, termasuk hipotesis penelitian dan deskripsi operasional atau deskripsi domain.

5. Bab 5 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum dan terperinci dari survey pada obyek penelitian, mulai dari profil informan, pemaparan data yang dikumpulkan selama survei, analisis data hingga pengecekan keabsahan data, sehingga dapat diperoleh kontribusi penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini.

6. Bab 6 Kesimpulan

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang dapat ditarik dari rumusan masalah atau *research question* dari penelitian ini berdasarkan pada data dan informasi yang diperoleh selama survei dan pengambilan data penelitian dan saran jika ada rekomendasi perbaikan untuk penelitian dengan pengembangan topik yang sama.

7. Daftar Pustaka

Berisi daftar referensi yang digunakan dalam penelitian ini, baik jurnal, buku maupun artikel.

BAB 2

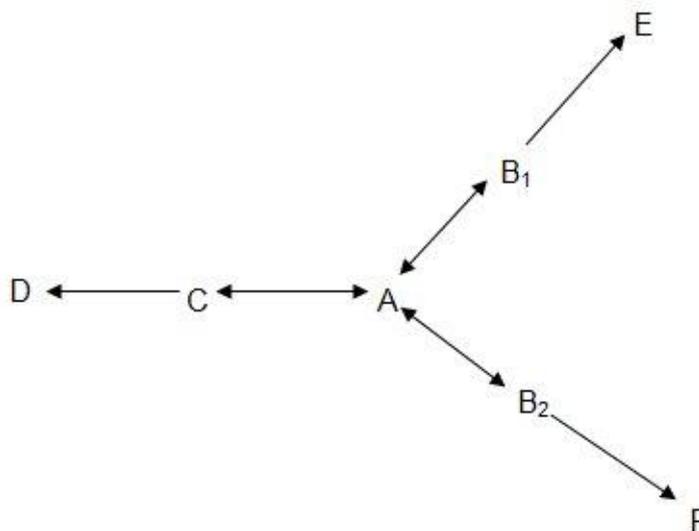
KAJIAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI

2.1 Kajian Teori

Pada bab kajian teori ini akan dibahas mengenai kajian pustaka yang diambil dari penelitian-penelitian terdahulu, buku serta sumber lain yang relevan. Kajian teori ini selanjutnya menjadi dasar teori yang mendukung dalam pengerjaan penelitian ini.

2.2 Social Exchange Theory

Teori pertukaran sosial tumbuh dari persimpangan ekonomi, psikologi dan sosiologi. Menurut Hormans (1958), pemrakarsa teori, itu dikembangkan untuk memahami perilaku sosial manusia dalam usaha ekonomi. Perbedaan mendasar antara pertukaran ekonomi dan teori pertukaran sosial adalah pada cara para aktor dipandang. Teori pertukaran "memandang aktor (orang atau perusahaan) sebagai berurusan tidak dengan aktor lain tetapi dengan pasar" (Emerson, 1987), menanggapi berbagai karakteristik pasar; sementara teori pertukaran sosial memandang hubungan pertukaran antara aktor-aktor tertentu sebagai "tindakan yang bergantung pada reaksi yang bermanfaat dari orang lain." (Blau, 1964)



Gambar 2. 1: Model Social Exchange Theory

Saat ini, teori pertukaran sosial ada dalam berbagai bentuk, tetapi semuanya didorong oleh konsep sentral yang sama dari para pelaku bertukar sumber daya melalui hubungan pertukaran sosial. Di mana pertukaran sosial (misalnya, Ax; oleh) adalah transfer sumber daya sukarela (x, y, ...) antara beberapa aktor (A, B, ...) (Cook, 1977). Teori ini telah berevolusi dari model diadik ke model jaringan (Cook, 1977) dengan properti pasar (Emerson, 1987). Inti dari teori ini masih paling baik ditangkap dalam kata-kata Homans sendiri.

“Perilaku sosial adalah pertukaran barang, barang-barang material tetapi juga yang tidak material, seperti simbol persetujuan atau prestise. Orang yang memberi banyak kepada orang lain mencoba untuk mendapatkan banyak dari mereka, dan orang-orang yang mendapatkan banyak dari orang lain berada di bawah tekanan untuk memberi banyak kepada mereka. Proses pengaruh ini cenderung bekerja di ekuilibrium ke keseimbangan dalam pertukaran. Untuk seseorang dalam pertukaran, apa yang dia berikan mungkin menjadi biaya baginya, sama seperti yang dia dapatkan mungkin sebagai hadiah, dan perilakunya berubah lebih sedikit karena perbedaan dari keduanya, laba, cenderung maksimal.”

Interaksi antara dua aktor (orang, perusahaan, dan lainnya) Menghasilkan berbagai kemungkinan, di mana para aktor memodifikasi sumber daya mereka untuk ekspektasi satu sama lain. Kekuatan adalah mekanisme yang dapat menjelaskan hubungan aktor (Emerson, 1962)(Blau, 1964). Menurut Emerson (1962), kekuasaan adalah milik suatu hubungan dan bukan dari seorang aktor, karena "berada secara implisit dalam ketergantungan orang lain".

Dimana “ketergantungan A terhadap B_j (DAB_j) adalah fungsi gabungan, (1) bervariasi secara langsung dengan nilai A dari sumber daya yang diterima dari B dan (2) bervariasi berbanding terbalik dengan tingkat perbandingan untuk hubungan pertukaran alternatif.” (Emerson and Cook, 1972). Hasil daya dari ketergantungan sumber daya (Emerson, 1962) dalam hubungan diadik tetapi dalam model pertukaran jaringan, itu juga berasal dari struktur (Cook, 1977) - kekuatan struktural. Di sini, kekuatan A lebih B (PAB) dalam Ax hubungan

apapun; Dengan kemampuan A untuk mengurangi rasio pertukaran, x / y (Emerson and Cook, 1974).

Untuk menyimpulkan, teori pertukaran sosial paling baik dipahami sebagai kerangka kerja untuk menjelaskan pergerakan sumber daya, dalam kondisi pasar yang tidak sempurna, antara pasangan atau jaringan melalui proses sosial (Emerson, 1987).

2.3 Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai suatu masukan untuk diubah menjadi keluaran berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Sebagai suatu proses misalnya, MSDM didefinisikan sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya' (Marnis, 2008). Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: '*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*' (Schuler Randall, 1992).

Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2.3.1 Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi

Peran Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) saat ini sudah tidak dapat dihindarkan lagi untuk dapat mendukung operasional layanan sistem berbasis TIK secara optimal. Untuk itu dituntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai kebutuhan pemanfaatan TIK.

Pada era milenial ini, bidang TIK bukan merupakan suatu bidang baru. SDM yg dapat terserap pada bidang ini tidak sedikit jumlahnya. Namun, siapa saja yg tergolong SDM bidang TIK? Apakah hanya terbatas pada *programmer* saja?

Berdasarkan berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan organisasi dengan menggunakan potensi fisik dan psikis yang dimilikinya secara maksimal bagi pencapaian organisasi. Sedangkan Teknologi Informasi Komunikasi menurut berbagai sumber merupakan pengguna sistem komputer dan telekomunikasi untuk menyimpan, memproses, menganalisa, mengambil dan mengirim informasi.

Berdasarkan panduan pengukuran aktivitas sains khususnya dalam *Canberra manual* (bagian dari dokumen OECD) SDM TIK terdiri dari dua dimensi dari kualifikasi dan pekerjaan, baik secara nasional maupun internasional, sedangkan definisi baku dari apa dan siapa SDM TIK? Belum ditemukan. Merujuk pada beberapa sumber, definisi SDM TIK adalah individu yang memiliki karakteristik berikut:

1. Manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi/perusahaan.

2. Menggunakan potensi fisik dan psikis yg dimilikinya secara maksimal utk pencapaian tujuan organisasi/perusahaan tsb.
3. Potensi yg dimaksud adalah kemampuan menangani bidang sistem komputer dan telekomunikasi.
4. Pendidikan di dapat dari SMA/SMK atau perguruan tinggi khusus di bidang sistem komputer dan telekomunikasi.
5. Pendidikan atau pengalaman juga bisa di dapat dari lingkup pekerjaannya selama menangani bidang pekerjaan tersebut.

Garis besarnya SDM TIK dibagi menjadi dua bagian, yaitu : *ICT Workers* atau *ICT Professionals* adalah orang-orang yang memiliki kemampuan mengembangkan produk-produk TIK seperti perangkat keras, perangkat lunak, dan jasa-jasa, baik yang berada dalam lingkungan industri TIK itu sendiri maupun yang tersebar di berbagai perusahaan atau organisasi yang menerapkan TIK. *ICT-Enabled Workers* atau *ICT Users* adalah orang-orang yang secara aktif berperan sebagai user atau pengguna yang mampu memanfaatkan perangkat TIK untuk menunjang aktivitas sehari-hari. Dengan mengetahui definisi SDM TIK, standar kompetensi SDM TIK pun dapat didefinisikan dan diukur. Suprpto mengungkapkan standar kompetensi adalah spesifikasi/sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan lakukan pekerjaan tertentu, agar yang bersangkutan memiliki kemampuan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik (BKN, 2003).

Pada dasarnya, standar kompetensi mencakup 3 hal, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan fakta dan angka dibalik aspek teknis.
2. Keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan untuk menunjukkan tugas pada kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3. Sikap (*attitude*) merupakan sesuatu yang ditunjukkan pada pelanggan dan orang lain, bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Tujuan dilakukannya pengukuran SDM TIK adalah untuk mengetahui tingkat kesiapan SDM menangani bidang tersebut. Beberapa indikator pengukuran SDM TIK adalah kemampuan daya saing, kemampuan transfer pengetahuan, tingkat aktivitas teknologi yang dapat dilakukan. Selain itu pengukuran kompetensi SDM TIK juga dapat dilakukan dengan menggunakan indikator yang telah ada dari SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) namun harus tetap dikembangkan sesuai dengan berkembangnya bidang TIK.

Standar SKKNI bidang TIK yang dikeluarkan oleh BNSP (Badan Nasional Standard Profesi) melalui suatu lembaganya yaitu Lembaga Sertifikasi Profesi Telematika, dan dalam perkembangannya LSP Telematika telah menjadi rujukan profesionalisme bagi industri telematika di dalam dan luar negeri. Sertifikat yang dikeluarkan oleh LSP Telematika merupakan bukti pengakuan atas kompetensi seseorang yang telah diuji. Adapun materi uji disusun berdasarkan SKKNI yang telah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta disusun oleh ahli telematika dari Depkominfo, Depdiknas, Kementrian Ristek Beberapa perusahaan bidang TIK dan Pakar Telematika di Indonesia. Dan jenis bidang TIK menurut SKKNI LSP Telematika antara lain : Operator Programmer Jarkom (Jaringan Komputer dan Sistem) CTS (*Computer Technical Support*) Multimedia dan Audiovisual.

Sedangkan bidang TIK menurut Depkominfo dibagi menjadi 3 bidang dengan profesi yang lebih terperinci, antara lain :

1. Bidang Perangkat Lunak (*Software*), Beberapa profesi bidang ini: Sistem analis, menganalisa sistem yang akan diimplementasikan Programmer, mengimplementasikan rancangan sistem analis Web Designer, melakukan kegiatan perencanaan terhadap proyek aplikasi berbasis web Web programmer, mengimplementasikan rancangan web designer.
2. Bidang Perangkat Keras (*Hardware*), Beberapa profesi bidang ini: Technical Engineer, Menangani bidang teknik: pemeliharaan maupun perbaikan sistem komputer Networking Engineer, menangani bidang teknis jaringan komputer: maintenance sampai troubleshooting-nya.

3. Bidang Operasional Sistem Informasi, Beberapa profesi bidang ini: *Electronic Data Processing (EDP) Operator*, mengoperasikan program-program terkait elektronik data *Processing System Administrator*, melakukan administrasi terhadap sistem, pemeliharaan, pengaturan operasional sistem *Management Information System (MIS) Director*, wewenang tertinggi, memajemen sistem secara keseluruhan, baik *hardware, software* maupun SDM.

Sedangkan secara umum profesi bidang TIK antara lain:

1. *System Analyst*
2. *Analyst Programmer*
3. *ERP (Enterprise Resource Planning) Consultant*
4. *Systems Programmer/ Software Engineer*
5. *Web Designer*
6. *Systems Engineer*
7. *Tester*
8. *Database Administrator*
9. *IT Manager*
10. *Project Manager*
11. *Account Manager*

Kompetensi Sumber Daya Manusia TIK Pada saat ini ada konsep yang sudah lama digaungkan pemerintah dan kalangan bisnis secara intensif, bahkan sering dipromosikan sebagai suatu peluang bisnis besar di masa depan yang harus diraih. Secara umumnya globalisasi merupakan suatu peperangan dalam persaingan suatu bangsa dalam bidang ekonomi. Senjata utama di dalam peperangan ini adalah ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Ilmu pengetahuan dan teknologi menentukan keunggulan, mutu, efisiensi produksi, harga dan akhirnya daya saing produk.

Hal ini berarti daya saing nasional sangat ditentukan oleh penguasaan teknologi masyarakatnya. Oleh karena itu pengembangan profesi TIK perlu ditindaklanjuti dengan menetapkan standarisasi seperti di negara maju.

Standarisasi kompetensi dapat diwujudkan dengan sertifikasi. “Keahlian di bidang TIK sangat banyak bisa mencapai ratusan keahlian, namun bagaimana sertifikasinya? Selain itu, sertifikasi juga membuka kunci global sehingga tenaga kerja kita bisa bersaing di skala global,” ujar Kepala Badan Litbang dan SDM Depkominfo. Menurut sumber dari LSP-Telematika berbagai standar kompetensi tenaga telematika (atau spesialis TIK) telah banyak di “*release*” oleh berbagai organisasi profesi TIK (IEEE, ACM, Asosiasi Masyarakat Informasi dan sebagainya). Secara umum, terdapat tiga lapisan bidang TIK, yaitu lapisan spesialis, lapisan operasional dan lapisan strategis.

Dari standar yang ada, hal yang menarik adalah acuan apa yang digunakan dalam pengembangan kompetensi. Salah satu acuan, seperti yang sekarang berkembang di negara-negara Eropa, adalah dengan memperhatikan sistematika profil spesialis dalam proses pengembangan teknologi informasi (singkatnya dalam proses TIK) itu sendiri. Proses ini terkait dengan proses kerja (*work process*) para spesialis baik di suatu perusahaan maupun di suatu organisasi. Dengan kata lain, pengembangan kompetensi akan lebih cenderung berorientasi pada proses kerja. Kesimpulannya, dimasa sekarang ini semua elemen dalam sebuah organisasi sangat dituntut untuk menjadi SDM TIK juga walau hanya untuk lapisan user adapun untuk kompetensi SDM TIK sendiri adalah tergantung dari profesi dan sertifikasi spesialisasi yang di dalamnya.

2.4 Perputaran Karyawan (*Turnover*)

Turnover adalah tingkat dimana majikan mendapatkan dan kehilangan karyawan (Roya Anvari, 2014). Strojilova dan Rafferty (2013) mendeskripsikan perputaran sebagai rotasi karyawan di sekitar pasar tenaga kerja; antara perusahaan, pekerjaan, dan antara status pekerjaan dan pengangguran. Perputaran adalah penyebab utama penurunan produktivitas di beberapa organisasi (Ann H. Huffman, 2014).

Turnover sukarela adalah ketika karyawan yang kompeten dan mampu membuat keputusan untuk pergi dan bekerja di tempat lain (Elçi, 2012) (Nwokocha, 2012). *Turnover* sukarela terjadi ketika karyawan percaya bahwa

kontribusinya terhadap organisasi melebihi tawaran yang diterima dalam pertukaran (Joseph, 2014). Sebaliknya, *turnover* non sukarela adalah keputusan pimpinan bahwa karyawan harus meninggalkan organisasi (Nwokocha, 2012). Faktor-faktor lain seperti kematian, penyakit, dan pensiun juga dapat menyebabkan *turnover* non sukarela (Pietersen, 2014).

Tingkat *turnover* mungkin mengalami *misleading* karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi angka sebenarnya. Joarder dan Ashraf (2012) menegaskan bahwa tingkat *turnover* mewakili pilihan yang sebenarnya dari seorang karyawan untuk pergi jika dia yakin bahwa alternatif yang lebih baik tersedia. Cuti hamil dan jeda karir mempengaruhi perhitungan tingkat *turnover* karena pemisahan bersifat sementara dan karyawan cenderung kembali (Burns, 2013). Meskipun bukti mendukung efek yang merugikan dari tingkat *turnover*. Perusahaan memperoleh manfaat terkait dengan *turnover* yaitu termasuk penurunan tingkat kompensasi untuk karyawan baru dibandingkan dengan karyawan lama, termasuk hari libur dan asuransi kesehatan (Hancock, 2013).

2.4.1 Intensitas Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*)

Turnover Intention merupakan kecenderungan psikologis yang memaksa karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini (Ashar, 2013; Ertürk, 2014). Niat ini adalah tahap penting sebelum *turnover* yang sebenarnya terjadi. *Turnover* karyawan akan menjadi kenyataan ketika sebuah pekerjaan terbukti tidak memuaskan dan kurang menantang, yang membaginya menjadi intensi *turnover* karyawan (Christian Maier, 2013).

Bajwa dkk. (2014) berpendapat bahwa faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan peluang yang lebih baik dapat menyebabkan timbulnya niat berpindah karyawan. Pee dkk. (2012) menemukan bahwa sekitar 40% karyawan mengindikasikan keinginan berpindah jika peluang kerja baru lebih mendukung. Hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah berkontribusi lebih dari 32% terhadap intensitas perputaran karyawan. Faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap keinginan berpindah adalah masalah-masalah sumber daya

manusia (SDM) lainnya, budaya organisasi, komitmen organisasi, stres, kepemimpinan, dan hubungan pengawas (Elçi. 2012; Catană, 2013; Mohr, 2012).

2.5 Model Manajemen Sumber Daya Manusia

2.5.1 Model-Model Manajemen

Terdapat beberapa model manajemen pada umumnya, yaitu: Model Tradisional, Model Human Relations dan Model Human Resources. Sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 2. 1: Model-model Manajemen (Zaenuri, 2015)

MODEL TRADISIONAL	MODEL HUMAN RELATIONS	MODEL HUMAN RESOURCES
<p>Asumsi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan tidak begitu disukai oleh sebagian besar pegawai 2. Apa yang dikerjakan pegawai tidak penting ketimbang apa yang diperoleh dari pegawai itu (upah) 3. Hanya beberapa orang yang mampu bekerja secara kreatif, menentukan tujuan dan mengawasi diri sendiri. 	<p>Asumsi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai ingin merasa berguna dan penting 2. Pegawai ingin diakui sebagai individu 3. Kebutuhan tersebut diatas lebih memotivasi daripada uang 	<p>Asumsi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuatu yang menyenangkan dan suka menyumbang hal berarti. 2. Sebagian besar orang lebih kreatif, tanggung-jawab, dan mampu mengontrol diri sendiri.
<p>Kebijakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok manajer adalah mengawasi dari dekat. 2. Harus merinci tugas supaya lebih mudah dan sederhana 3. Harus mengembangkan tugas-tugas dan prosedur yang ditaati secara sungguh-sungguh. 	<p>Kebijakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok manajer membuat pegawai merasa berguna 2. Memberi informasi kepada bawahan dan mendengarkan keluhan 3. Membiarkan bawahan berlatih mengawasi diri sendiri dari tugas rutin mereka. 	<p>Kebijakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok manajer adalah memanfaatkan SDM yang ada 2. Menciptakan lingkungan memungkinkan anggota menyumbangkan kemampuannya 3. Mendorong partisipasi dan memperbesar self direction dan self control pada bawahan.
<p>Harapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai bekerja baik jika upah pantas, peminan baik 2. Jika ada pengawasan dan pegawai sederhana akan dapat bekerja sesuai standar. 	<p>Harapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bertukar informasi melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan. 2. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan semangat kerja. 	<p>Harapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperluas pengaruh pada bawahan, meningkatkan efisiensi kerja. 2. Kepuasan kerja akan meningkat jika bawahan merasa hasil yang dicapai dari pemanfaatan sepenuhnya SDM yang ada

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perbedaan dasar dari manajemen Tradisional, Human Relations (Hubungan Kemanusiaan) hingga Human Resources (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang dibedakan berdasarkan aspek asumsi, kebijakan dan harapan. Pada aspek asumsi terlihat bahwa pegawai pada masa manajemen tradisional hanya berfungsi sebagai alat atau mesin sehingga kedudukan mereka tidak disukai oleh pegawai lainnya. hal itu berkembang lagi padamodel human relation keadaan itu diperbaiki menjadi pegawai diakui sebagai sebuah individu yang bekerja untuk sebuah organisasi

sehingga dari keadaan itu keinginan pegawai agar dianggap berguna dan penting dapat terwujud, walaupun peran-peran mereka dalam hal pengambilan keputusan-keputusan organisasi belum ada. Sehingga pada model human resources, peran tersebut benar-benar kelihatan dan terwujud.

2.5.2 Model Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebenarnya pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki banyak model. Namun tujuannya sama, yakni mempelajari permasalahan-permasalahan yang ada kemudian mencari solusinya. Tentunya anda tidak dapat menerapkan manajemen perusahaan besar ke perusahaan kecil, begitu juga sebaliknya. Dalam manajemen itu ada keindahan dan seni, ada keteraturan bersifat fleksibel tergantung siapa yang melihat dan obyek apa yang di atur.



Gambar 2. 2: Model Aktivitas HRM (Thidi, 2018)

Ada beberapa model MSDM yang selayaknya kita ketahui, diantaranya :

1. **Model Klerikal:** fungsi dari HRD merupakan mendapatkan laporan berupa data, catatan atau apapun secara rutin. Perannya untuk menangani kertas kerja yang dibutuhkan, membuat peraturan dan mengerjakan apapun yang berhubungan dengan tugas kepegawaian secara rutin.

2. **Model Hukum:** berbicara hukum maka juga berbicara soal legalitas. Pelaksanaan dari SDM harus berlandaskan kekuatan hukum, contohnya hubungan perburuhan, negoisasi kontrak kerja dan lain-lain.
3. **Model Financial:** model ini semakin berkembang seiring berkembangnya waktu, karena para manajer sadar bahwa dari segi Sumber Daya Manusia juga mempengaruhi arus keuangan yang meliputi beban asuransi, pensiuan, liburan, dsb.
4. **Model Manajerial:** terdapat dua versi, yang pertama merupakan manajer HRD memahami kerangka acuan kerja dalam lini manajemen dan mementingkan tingkat produktivitas, dan kedua merupakan manajer menjalankan fungsi dari manajemen SDM.
5. **Model Humanistis:** departemen SDM dibentuk untuk membantu mengeluarkan potensi terbaik karyawan yang dinaunginya sehingga dapat memaksimalkan karir dalam perusahaan. Dan efeknya akan memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan. Jenis model ini menggambarkan hubungan kemanusiaan antara perusahaan dengan pegawainya.
6. **Model Keperilakuan:** berasumsi bahwa ilmu yang berhubungan dengan perilaku, contohnya psikologi adalah dasar kegiatan SDM. Untuk prinsip utamanya merupakan pendekatan ilmu pengetahuan terhadap perilaku manusia didalamnya sehingga dapat membantu permasalahan yang ada dalam perusahaan.

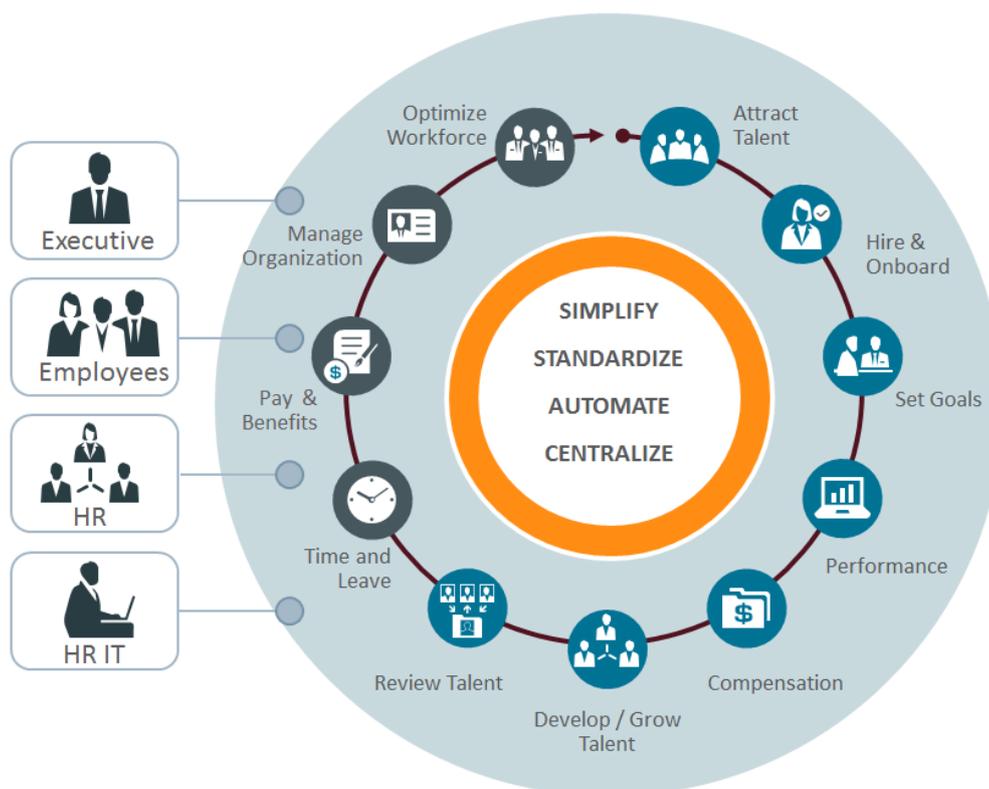
Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat penting untuk membuat atau membentuk sebuah pribadi yang profesional. Suatu perusahaan yang mempunyai MSDM yang sangat mumpuni dapat sangat mudah berkembang pesat. Hal ini di sebabkan oleh kualitas dari setiap karyawannya. Jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang telah terlatih dan loyal tidak ada alasan lagi perusahaan tersebut untuk maju dan berkembang (Thidi, 2018).

2.5.3 Modern Human Resources in the Cloud

di era perkembangan teknologi informasi komunikasi (TIK) yang semakin pesat saat ini, terjadi perubahan cukup signifikan karena harus mengakomodir

masuknya kebutuhan TIK dalam proses bisnisnya, jika tidak dilakukan bisa saja akan tertinggal dengan perusahaan lain atau ditinggalkan pelanggannya.

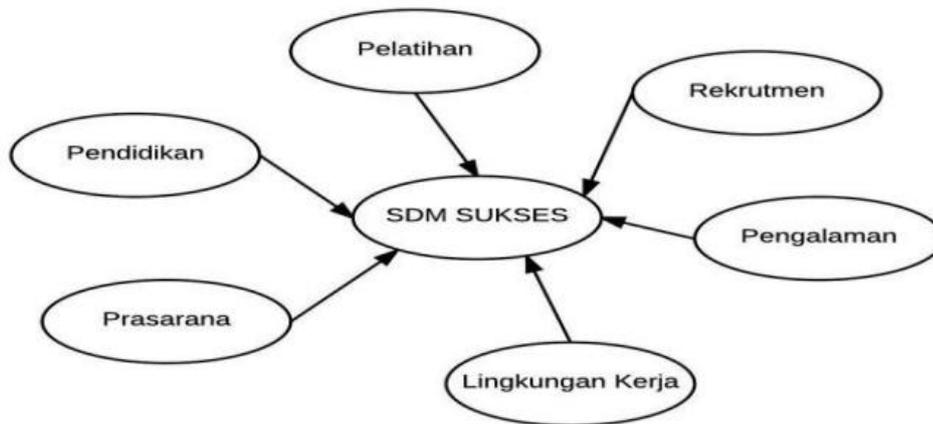
Salah satunya di era *cloud computing* saat ini, proses bisnis dari manajemen sumber daya manusia tentu akan mengalami perubahan yang cukup signifikan, dimana rapat bisa dilakukan tanpa harus bertemu, yaitu rapat menggunakan aplikasi video call atau streaming. Disisi lain memberikan kemudahan, namun disisi lain menggerus budaya tradisional.



Gambar 2. 3: Modern Human Resources in the Cloud Model (Informatika, 2018)

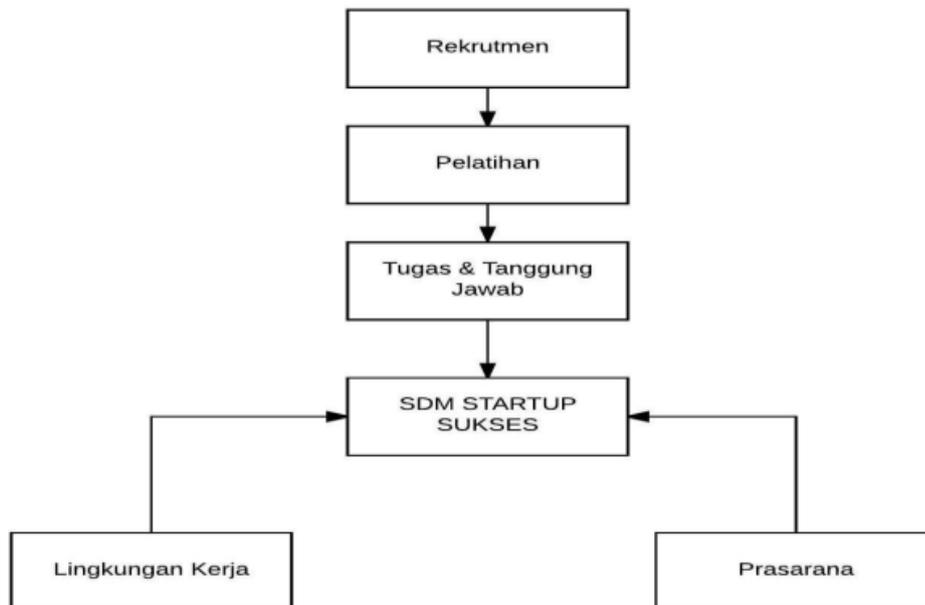
2.5.4 Model Kesuksesan SDM Startup

Model ini muncul dari penelitian tesis dari MA Jaya yang menganalisis 6 faktor dari studi literatur penelitian sebelumnya tentang sumber daya manusia startup di beberapa studi kasus. Sedangkan fokus dari penelitian MA Jaya ini adalah melihat fenomena kegagalan perusahaan *startup* (rintisan) yang saat itu masih tergolong tinggi, yaitu 90 % dari total di seluruh dunia. MA jaya mengambil studi kasus 4 *startup* di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menguji 6 faktor kesuksesan SDM *startup* yang telah dianalisis sebelumnya, yaitu: Rekrutmen, Pelatihan, Pendidikan, Prasarana, Lingkungan Kerja dan Pengalaman. Sebagaimana gambar model berikut:



Gambar 2. 4: Model Analisis SDM *Startup* Sukses (Jaya, Ferdiana, & Fauziati, 2017)

Setelah dilakukan pengambilan data dan proses validasi, maka dihasilkan model rekomendasi kesuksesan sumber daya manusia *startup* di Yogyakarta sebagaimana berikut:



Gambar 2. 5: Rekomendasi Model SDM *Startup* Sukses (Jaya, Ferdiana, & Fauziati, 2017)

Sesuai dengan model yang dihasilkan dari penelitian ini, terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kesuksesan sumber daya manusia pada perusahaan *startup*, yaitu: Rekrutmen, Pelatihan, Tugas dan Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja dan Prasarana.

2.6 Konsep Penelitian Kualitatif

Menurut John W. Creswell konsep penelitian kualitatif dimulai dengan membangun asumsi dan penggunaan kerangka penafsiran atau teoritis yang membentuk atau mempengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang dikenakan individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial atau manusia (John W. Creswell, 2015). Untuk mempelajari permasalahan ini, para peneliti kualitatif menggunakan pendekatan kualitatif mutakhir dalam penelitian, pengumpulan data dalam lingkungan alamiah yang peka terhadap masyarakat dan tempat penelitian, dan analisis data yang bersifat induktif maupun deduktif dan pembentukan berbagai pola atau tema. Laporan atau presentasi tertulis akhir mencakup berbagai suara dari para partisipan, reflektivitas dari peneliti, deskripsi dan interpretasi tentang masalah penelitian, dan kontribusinya pada literatur atau seruan bagi perubahan.

Penelitian kualitatif digunakan ketika ada suatu permasalahan atau isu yang perlu dieksplorasi. Pada gilirannya, eksplorasi ini diperlukan karena adanya kebutuhan untuk mempelajari suatu kelompok atau populasi tertentu, mengidentifikasi variabel-variabel yang tidak mudah untuk diukur atau mendengarkan suara-suara yang samar atau lirih. Penelitian kualitatif dibutuhkan suatu pemahaman yang detail dan lengkap tentang permasalahan tersebut. Detail ini hanya dapat diperoleh dengan berbicara secara langsung dengan masyarakat, mendatangi rumah-rumah, atau tempat kerja mereka dan meminta mereka menyampaikan cerita tanpa diganggu atau dihalangi oleh dugaan atau pengharapan kita dan oleh apa yang kita baca dalam literatur. Berdasarkan tipenya, penelitian kualitatif dibedakan jadi lima, yaitu fenomenologi, naratif, grounded theory, etnografi, dan studi kasus (Creswell, 2015)

2.5.1 Lima Pendekatan Penelitian Kualitatif Penelitian

Lima pendekatan kualitatif pada penelitian kualitatif memiliki kesamaan dalam proses riset yang umumnya dimulai dengan permasalahan riset dan berlanjut pada pertanyaan, pengumpulan data, analisis data, dan laporan riset. Kelimanya juga menggunakan proses pengumpulan data yang serupa, yang

mencakup dalam berbagai level wawancara, pengamatan, dokumen, dan bahan audio visual.

Pada riset naratif peneliti memfokuskan pada cerita yang dituturkan individu dan merangkai cerita tersebut secara kronologis. Etnografi fokus pada penyusunan cerita dari individu dalam konteks dari kebudayaan dan kelompok berkebudayaan. Dalam studi kasus biasanya dipilih kasus tunggal untuk mengilustrasikan isu atau persoalan, dan peneliti menyusun deskripsi detail tentang kasus tersebut. Fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Sedangkan untuk grounded theory bertujuan untuk bergerak ke luar dari deskripsi dan untuk memunculkan atau menemukan teori baru. Terdapat perbedaan antara ke lima pendekatan kualitatif menurut John W. Creswell yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. 2: Lima Pendekatan Penelitian Kualitatif

Pendekatan	Ciri – Ciri	Pengumpulan Data
Naratif	a. Fokus Mengeksplorasi kehidupan seorang individu	Melalui wawancara yang mendalam, maka pertanyaan harus difokuskan untuk memunculkan cerita serta pentingnya cerita. memungkinkan untuk menemukan makna yang lebih luas.
	b. Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain Menuturkan cerita tentang pengalaman individual	
	c. Satuan analisis Mempelajari satu atau lebih individu	
	d. Bentuk pengumpulan data Wawancara dan dokumen	
	e. Strategi analisis data Menganalisis data untuk cerita-cerita.	

Pendekatan	Ciri – Ciri	Pengumpulan Data
Fenomenologi	a. Fokus Memahami esensi dari pengalaman	Pertanyaan dan observasi bertujuan untuk menggali persepsi dan pengalaman individu
	b. Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain Mendeskrripsikan esensi dari fenomena	
	c. Satuan analisis Mempelajari beberapa individu yang telah mengalami fenomena yang sama.	
	d. Bentuk pengumpulan data Wawancara dengan individu, meskipun dokumen, pengamatan, dan kesenian mungkin juga dipertimbangkan.	
	e. Strategi analisis data Menganalisis data untuk pernyataan - pernyataan penting, satuan-satuan makna, deskripsi tekstual dan struktural, dan deskripsi tentang esensi.	
Grounded Theory	a. Fokus Mengembangkannya didasarkan pada data dari lapangan.	Ukuran sampel lebih sedikit, karena proses analisis lebih intens dan memakan waktu. Wawancara yang mendalam dan focus group adalah metode yang ideal untuk mengumpulkan data
	b. Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain Mendasarkan teori pada pandangan dari para partisipan.	
	c. Satuan analisis	

Pendekatan	Ciri – Ciri	Pengumpulan Data
	<p>Mempelajari proses aksi atau interaksi yang melibatkan banyak individu</p> <p>d. Bentuk pengumpulan data Wawancara dengan 20 hingga 60 individu</p> <p>e. Strategi analisis data Menganalisis data melalui <i>coding</i> terbuka, <i>coding</i> aksial, dan <i>coding</i> selektif.</p>	Grounded Theory.
Etnografi	<p>a. Fokus Mendeskripsikan dan menafsirkan kelompok berkebudayaan sama.</p> <p>b. Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain Mendeskripsikan dan menafsirkan pola kebudayaan yang sama dari kelompok .</p> <p>c. Satuan analisis Mempelajari kelompok yang memiliki kebudayaan yang sama.</p> <p>d. Bentuk pengumpulan data Menggunakan pengamatan dan wawancara, tetapi mungkin juga mengumpulkan sumber-sumber lain.</p> <p>e. Strategi analisis data Menganalisis data melalui deskripsi tentang kelompok berkebudayaan sama dan tema-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertanyaan dan observasi umumnya terkait dengan proses sosial dan budaya. • Pengamatan partisipan adalah metode yang cocok.

Pendekatan	Ciri – Ciri	Pengumpulan Data
	tema tentang kelompok tersebut.	
Studi Kasus	<p>a. Fokus Mengembangkan deskripsi dan analisis mendalam tentang kasus atau beragam kasus.</p> <p>b. Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain Menyediakan pemahaman mendalam tentang kasus atau berbagai kasus.</p> <p>c. Satuan analisis Mempelajari peristiwa, program, aktivitas, atau lebih dari satu individu.</p> <p>d. Bentuk pengumpulan data Menggunakan beragam sumber seperti wawancara, pengamatan, dokumen, dan artefak.</p> <p>e. Strategi analisis data Menganalisis data melalui deskripsi tentang kasus dan tema dari kasus dan juga tema lintas kasus.</p>	Obyek atau kasus yang dipilih adalah yang berkualitas. Pertanyaan dan pengamatan fokus pada penggalian informasi secara mendalam terkait topik.

2.5.2 Pendekatan Studi Kasus

Riset studi kasus mencakup studi tentang suatu kasus dalam kehidupan nyata, dalam konteks atau setting kontemporer (Yin, 2006). Penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan

berbagai sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus. Satuan analisis dalam studi kasus bisa berupa studi kasus bisa berupa kasus majemuk atau studi kasus tunggal.

Studi kasus mempunyai ciri khas yaitu riset studi kasus dimulai dengan mengidentifikasi satu kasus yang spesifik. Studi kasus disusun untuk mengilustrasikan kasus yang unik, kasus yang memiliki kepentingan yang tidak biasa sehingga perlu diperinci. Ciri utama dari studi kasus yang baik adalah memperlihatkan pemahaman mendalam tentang 31 kasus tersebut. Dalam rangka menyempurnakan penelitian ini, peneliti mengumpulkan beragam bentuk data kualitatif, mulai dari wawancara, pengamatan, dokumen, hingga bahan audiovisual. Bersandar pada satu data sumber saja biasanya tidak cukup untuk mengembangkan pemahaman mendalam ini.

Pemilihan pendekatan untuk analisis data dalam studi kasus akan berbeda-beda. Sebagian studi kasus melibatkan analisis terhadap unit-unit dalam kasus tersebut (misalnya sekolah), sementara itu sebagian yang lain melaporkan tentang keseluruhan kasus (misalnya distrik sekolah). Agar analisisnya dapat dipahami dengan baik, riset studi kasus yang baik juga melibatkan deskripsi tentang kasus tersebut. Deskripsi ini berlaku untuk studi kasus yang intrinsik maupun instrumental. Peneliti dapat mengidentifikasi tema atau isu atau situasi spesifik yang hendak dipelajari dalam masing-masing kasus. Di samping itu, tema atau masalah itu dapat diorganisasikan menjadi kronologi oleh peneliti, menganalisis keseluruhan kasus untuk mengetahui berbagai persamaan dan perbedaan diantara kasus tersebut. Studi kasus sering diakhiri dengan kesimpulan yang dibentuk oleh peneliti tentang makna keseluruhan yang diperoleh dari kasus tersebut. Hal ini oleh Stake (1995) disebut sebagai penegasan atau pembentukan pola atau oleh Yin disebut sebagai penjelasan (Yin, 2006).

2.5.3 Pengecekan Keabsahan Data Kualitatif

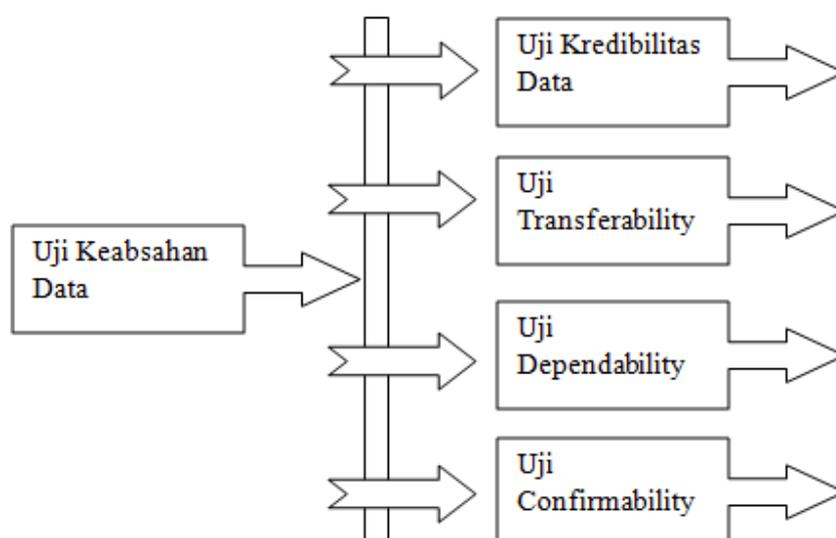
Menurut Sugiyono (2014), uji keabsahan data dalam penelitian, sering ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria

utama terhadap data hasil penelitian adalah, valid, reliabel dan obyektif. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Perbedaan tersebut akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. 3: Perbedaan Metode Penelitian Kualitatif dan Penelitian Kuantitatif (Sugiyono, 2014)

Aspek	Metode Kuantitatif	Metode Kualitatif
Nilai Kebenaran	Validitas Internal	Kredibilitas
Penerapan	Validitas Eksternal (generalisasi)	Transferability
Konsistensi	Reliabilitas	Auditability Dependability
Naturalitas	Obyektivitas	Confirmability

Menurut Sugiyono (2014), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (kredibilitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. 6: Uji Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif (Sugiyono, 2014)

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas dapat dilakukan dengan melakukan beberapa kegiatan antara lain:

1.1 Perpanjangan Pengamatan

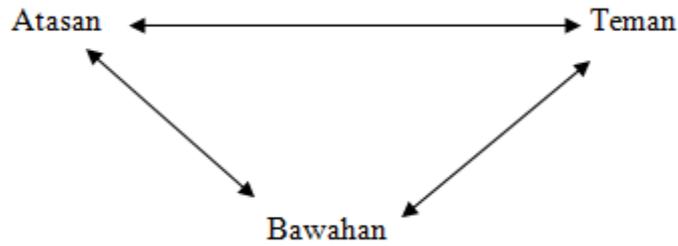
Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk melakukan pengamatan wawancara lagi dengan informan. Dengan perpanjangan pengamatan, maka hubungan antara peneliti dengan informan akan semakin akrab (tidak ada jarak, tidak ada kecanggungan lagi), semakin terbuka sehingga tujuan akhirnya adalah tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Untuk pengujian kredibilitas dalam perpanjangan pengamatan ini, peneliti fokus pada pengujian kebenaran dan kesesuaian antara data yang diperoleh saat awal bertemu dengan data setelah perpanjangan apakah berubah atau tidak.

1.2 Peningkatan Ketekunan

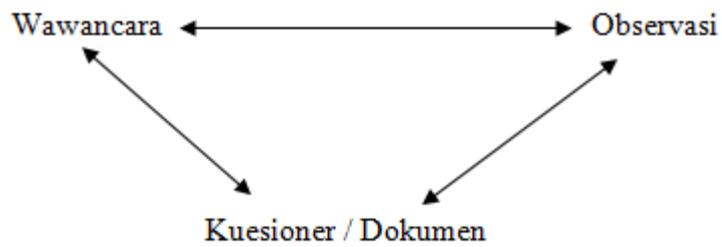
Meningkatkan ketekunan dalam uji kredibilitas penelitian kualitatif sangat diperlukan. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti akan melakukan pengamatan lebih cermat. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengecek kembali instrumen wawancara apakah ada yang salah atau tidak dalam kesesuaian dengan tujuan instrumen, selain itu peneliti juga dapat mengecek kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak.

1.3 Triangulasi

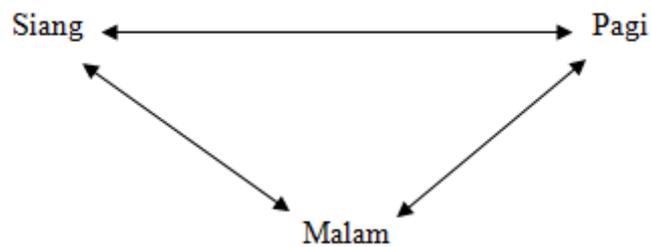
Triangulasi dalam uji kredibilitas dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Menurut Sugiyono (2014), ada tiga jenis triangulasi yang digunakan dalam uji kredibilitas seperti pada gambar-gambar berikut ini:



Gambar 2. 7: Triangulasi Sumber Data (Sugiyono, 2014)



Gambar 2. 8: Triangulasi Teknik Pengumpulan Data (Sugiyono, 2014)



Gambar 2. 9: Triangulasi Waktu Pengumpulan Data (Sugiyono, 2014)

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber yang dimaksud dapat berupa bawahan, atasan, dan teman.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisisioner.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari, belum banyak masalah, sehingga lebih valid.

1.4 Analisis Kasus Negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan.

1.5 Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara.

1.6 Mengadakan *Member Checking*

Member Checking adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada informan. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh informan. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para informan berarti data tersebut valid. Pelaksanaan *member check* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan atau kesimpulan.

2. Uji *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Peneliti harus membuat laporannya dengan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya sehingga pembaca menjadi jelas dengan hasil penelitian tersebut.

3. Uji *Dependability*

Uji *Dependability* (reliabilitas) dilakukan untuk mengaudit data yang telah diperoleh di lapangan merupakan data yang valid. Uji *Dependability* dapat dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Uji *Confirmability*

Sebuah penelitian dikatakan obyektif apabila hasil penelitiannya telah terkonfirmasi atau disepakati oleh banyak orang. Uji *Confirmability* dapat dilakukan bersamaan dengan Uji *Dependability*. Uji *Confirmability* dapat dilakukan dengan mengaudit proses-proses yang menjadi tahapan selama penelitian apakah telah dilakukan sesuai standar yang berlaku.

2.7 Kajian Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Salah satunya adalah tentang beberapa permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara umum, kemudian dikhususkan pada permasalahan sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan pemerintah daerah yang mengimplementasikan e-Government.

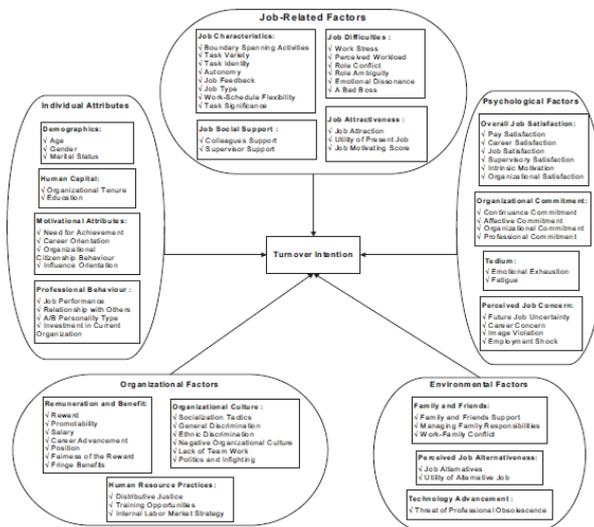
Tabel 2. 4: Penelitian Terdahulu (1)

Penelitian 1	
Judul Paper	<i>Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic literature review.</i>
Penulis	Amir Hossein Ghapanchi, Aybuke Aurum
Tahun	2011
Research Question Paper	Apa yang mendorong niat SDM TI untuk meninggalkan tempat kerja mereka?
Metodologi	Sistematik Literatur <i>Review</i>
Model/Teori Acuan Paper	Melakukan pencarian literatur secara sistematis terhadap ribuan studi dari tahun 1980 hingga 2008 untuk mendapatkan latar belakang dan tren dari penelitian yang membahas tentang niat SDM bidang TI untuk meninggalkan tempat kerjanya. Berawal dari

Penelitian 1	
	4897 jurnal atau <i>paper</i> menjadi 72 jurnal atau <i>paper</i> yang relevan.
Sampel penelitian	4897 jurnal
Temuan/Rekomendasi Paper	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mempertahankan profesional TI yang bernilai tinggi? Beberapa factor yang menjadi driver dari <i>Turnover IT</i> berada dalam kendali manajer, sehingga memahami dan mengatasi faktor-faktor ini mungkin akan memberikan dampak yang signifikan untuk manajer. 2. Dapat mengidentifikasi kelompok profesional TI mana yang lebih mungkin memiliki masa kerja yang lebih panjang. Berikut beberapa factor yang paling sering disebutkan dari beberapa literatur yang diperoleh penulis: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role Ambiguity and Role Conflict</i>, Oleh karena itu, mengatasi ambiguitas peran dan konflik dapat secara signifikan berkontribusi pada retensi profesional TI kunci. Ambiguitas peran dan konflik peran merupakan kejadian umum dalam peran TI, karena dua alasan utama: pertama, batas antara profesional TI dan pengguna biasanya tidak jelas; dan kedua, kecepatan cepat kemajuan teknologi sering menciptakan ketidakpastian di antara para manajer TI. Akibatnya, profesional TI sering memperoleh informasi yang tidak tepat tentang apa yang diharapkan untuk mereka lakukan. Untuk mengatasi ambiguitas peran dan konflik peran, literatur mengusulkan

Penelitian 1

sejumlah strategi seperti manajer harus: (1) berkomunikasi secara jelas dan memberikan informasi yang jelas dan tepat mengenai apa yang mereka harapkan dari para profesional TI mereka; (2) memastikan bahwa personil mereka memiliki pelatihan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik; (3) memungkinkan para profesional TI mereka untuk mengetahui maksud dan alasan untuk melakukan tugas tertentu; (4) desain yang lebih baik dan menentukan tugas sehingga awal dan akhir dari setiap tugas jelas; (5) dengan jelas mendefinisikan urutan di mana sub-tugas dilakukan; (6) menentukan prioritas tugas yang terkait dengan pekerjaan.



Kelebihan

1. Konseptual Model dan penjelasannya sangat detail dan jelas.
2. Tahapan dalam studi literature disajikan secara

Penelitian 1	
	<p>baik.</p> <p>3. Asal mula pengambilan variable yang menjadi faktor dalam model disajikan lengkap berdasarkan asal jurnal/paper penelitian yang menjadi rujukan penulis.</p> <p>4. Saran dan rekomendasi yang diberikan sangat lengkap dan dijelaskan secara detail.</p>
Kekurangan	Penelitian ini masih sebatas studi literatur, jadi masih perlu untuk dibuktikan secara empiris.
Poin yang dapat diambil	Dari penelitian ini, kami memperoleh konseptual model dan landasan teori yang lengkap dan jelas dari studi literature ini.

Tabel 2. 5: Penelitian Terdahulu (2)

Penelitian 2	
Judul Paper	<i>Career anchors and disturbances in job turnover decisions – A case study of IT professionals in Taiwan.</i>
Penulis	Christina Ling-Hsing Chang , James J. Jiang , Gary Klein, Houn-Gee Chen
Tahun	2012
Research Question Paper	Pertimbangan apa yang menyebabkan seorang profesional TI beralih pekerjaan ketika mereka puas dengan pekerjaan itu; yaitu ketika keinginan karier internal mereka dipenuhi oleh organisasi mereka?
Metodologi	Kualitatif

Penelitian 2		
Model/Teori Paper	Acuan	<i>Discrepancy Theory's</i>
Sampel penelitian		10 Personal TI
Temuan/Rekomendasi Paper		<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer TI tidak hanya harus memahami jangkar personil IT mereka saat ini, tetapi juga menciptakan lingkungan untuk membantu para profesional TI mencapai tujuan karir mereka dan memenuhi kebutuhan untuk menjadi bagian dari komunitas TI yang lebih besar. Kemungkinan pendekatan untuk memuaskan aspek ini termasuk mendukung penggunaan teknologi dan metode yang lebih baru, mendorong partisipasi dalam masyarakat profesional, rotasi pekerjaan, dan memberikan pelatihan pekerja TI. 2. Data menambah bukti bahwa jangkar internal profesional TI mungkin tidak statis melalui karir profesional mereka. Oleh karena itu, manajemen TI harus melacak kebutuhan karir individu pada titik-titik berurutan pada waktunya. 3. Organisasi harus mempertimbangkan penggunaan teknik evaluasi formal yang mempertimbangkan kekhawatiran individu dari setiap karyawan yang berharga. 4. Akhirnya, manajemen TI harus memahami bahwa peluang kerja yang dirasakan memainkan peran penting antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah personil TI. Organisasi tidak boleh menyalahgunakan ini sebagai kesempatan untuk mempertahankan individu karena kekurangan

Penelitian 2	
	pekerjaan dapat menjadi kondisi yang sangat sementara.
Kelebihan	Penjelasan teori dan penelitian pendukungnya cukup lengkap.
Kekurangan	-
Poin yang dapat diambil	Beberapa faktor turnover dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian.

Tabel 2. 6: Penelitian Terdahulu (3)

Penelitian 3	
Judul Paper	<i>An investigation into turn-away among information technology professionals in Brazil.</i>
Penulis	Eduardo Ramos and Luiz Antonio Joia
Tahun	2013
Research Question Paper	Apa yang mendorong para profesional TI transisi ke karir lainnya di negara Brazil?
Metodologi	Kualitatif
Model/Teori Acuan Paper	Menggunakan teknik pemaparan studi kasus secara mendalam berdasarkan hasil wawancara dibahas cuko terperinci
Sampel penelitian	2 perusahaan yang berbeda bidang, yaitu Teknologi Informasi Komunikasi dan Energi.
Temuan/Rekomendasi Paper	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perpindahan ke perusahaan lain dilakukan karena ingin meraih karir yang lebih baik lagi. 2. Alasan perpindahan, karena karir di perusahaan bidak TIK kurang baik.

Penelitian 3	
	3. Selain berpindah, para professional TIK juga mengikuti kursus untuk mengasah keahlian di bidang non teknik.
Kelebihan	Penjelasan analisis dilakukan secara cukup mendalam, baik terhadap fenomena studi kasus maupun hasil survei di objek penelitian.
Kekurangan	Penyajian data dilakukan dalam bentuk deskriptif, penyajian secara visual kurang.
Poin yang dapat diambil	Jenjang karir dan pelatihan dapat mempengaruhi masa kerja dan pengembangan SDM TIK. Dua factor tersebut dapat memperkuat model penelitian ini.

Tabel 2. 7: Penelitian Terdahulu (4)

Penelitian 4	
Judul Paper	<i>The impact of human resource management practices on employee turnover.</i>
Penulis	Iveta Ozolina-Ozola
Tahun	2014
Research Question Paper	<p>1. Apa saja praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengurangi omset karyawan?</p> <p>2. Apa saja praktik sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap perpindahan karyawan?</p>
Metodologi	Kualitatif dan Kuantitatif
Model/Teori Acuan Paper	Mengacu pada pendapat 2 ahli yang terpisah

Penelitian 4	
Sampel penelitian	14 orang yang sudah ahli secara akademik dan praktik di bidang sumber daya manusia
Temuan/Rekomendasi Paper	<p>Praktik manajemen sumber daya manusia yang diidentifikasi terkait dengan perputaran karyawan yang rendah dapat dikelompokkan ke dalam kategori berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desain pekerjaan; 2. Rekrutmen dan seleksi; 3. Induksi; 4. Pelatihan dan pengembangan; 5. Perencanaan suksesi; 6. Kompensasi dan hadiah; 7. Manajemen kinerja; 8. Komunikasi internal; 9. Kesempatan yang sama; 10. Keamanan dan prestise ketenagakerjaan. <p>Hasil survei ahli pertama mengungkapkan tidak cukupnya penyebaran praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di organisasi Latvia baik di sektor swasta maupun publik. Uji Wilcoxon melaporkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan yang diamati dalam skor rata-rata evaluasi sektor swasta dan publik (pada P-value kurang dari 0,05). Nilai rata-rata penyebaran praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di sektor swasta dan publik adalah serupa. Hasil survei ahli kedua masih dalam proses.</p>

Penelitian 4	
Kelebihan	Penelitian ini memberikan penilaian baik secara kuantitatif maupun kualitatif
Kekurangan	Penjelasan dan pemaparan terlalu singkat, sehingga kurang jelas proses keluarnya hasil penelitian
Poin yang dapat diambil	Beberapa faktor yang mempengaruhi perpindahan dapat menguatkan kajian literature penelitian ini, seperti kompensasi, pelatihan dan rekrutmen.

Tabel 2. 8: Penelitian Terdahulu (5)

Penelitian 5	
Judul Paper	<i>Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust.</i>
Penulis	Alper Ertürk and Levent Vurgun
Tahun	2015
Research Question Paper	
Metodologi	Kuantitatif
Model/Teori Acuan Paper	<i>Social Exchange Theory</i>
Sampel penelitian	Profesional TI sektor swasta dari semua tingkatan termasuk administrator sistem, pengembang web, programmer, analis sistem, pemimpin proyek / tim, dan spesialis perangkat keras. Untuk penelitian ini, 20 perusahaan dipilih secara acak dari daftar "500 Perusahaan Industri Besar Turki", yang diterbitkan setiap tahun oleh Istanbul Chamber of Industry.

Penelitian 5	
Temuan/Rekomendasi Paper	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan organisasi yang dirasakan sepenuhnya memediasi hubungan antara psikologis dan keinginan berpindah, sedangkan pertukaran pemimpin-anggota memiliki efek mediasi parsial pada hubungan ini. 2. Kepercayaan organisasi memoderasi hubungan yang dimediasi antara pemberdayaan psikologis dan keinginan berpindah, sehingga kepercayaan dalam organisasi memoderasi pengaruh mediasi dari dukungan organisasi yang dirasakan. 3. Kepercayaan pada pengawas memoderasi efek mediasi dari pertukaran pemimpin-anggota.
Kelebihan	Disertai dengan landasan teori yang dibangun dengan kuat, hipotesa dan analisis cukup jelas
Kekurangan	-
Poin yang dapat diambil	Faktor dukungan dan kepercayaan organisasi dapat memperkuat kajian teori penelitian ini.

Tabel 2. 9: Penelitian Terdahulu (6)

Penelitian 6	
Judul Paper	<i>Role stress and turnover intentions among information technology personnel in South Africa: The role of supervisor support.</i>
Penulis	Rennie Naidoo
Tahun	2018
Research Question Paper	Apa pengaruh stres terkait peran dan dukungan

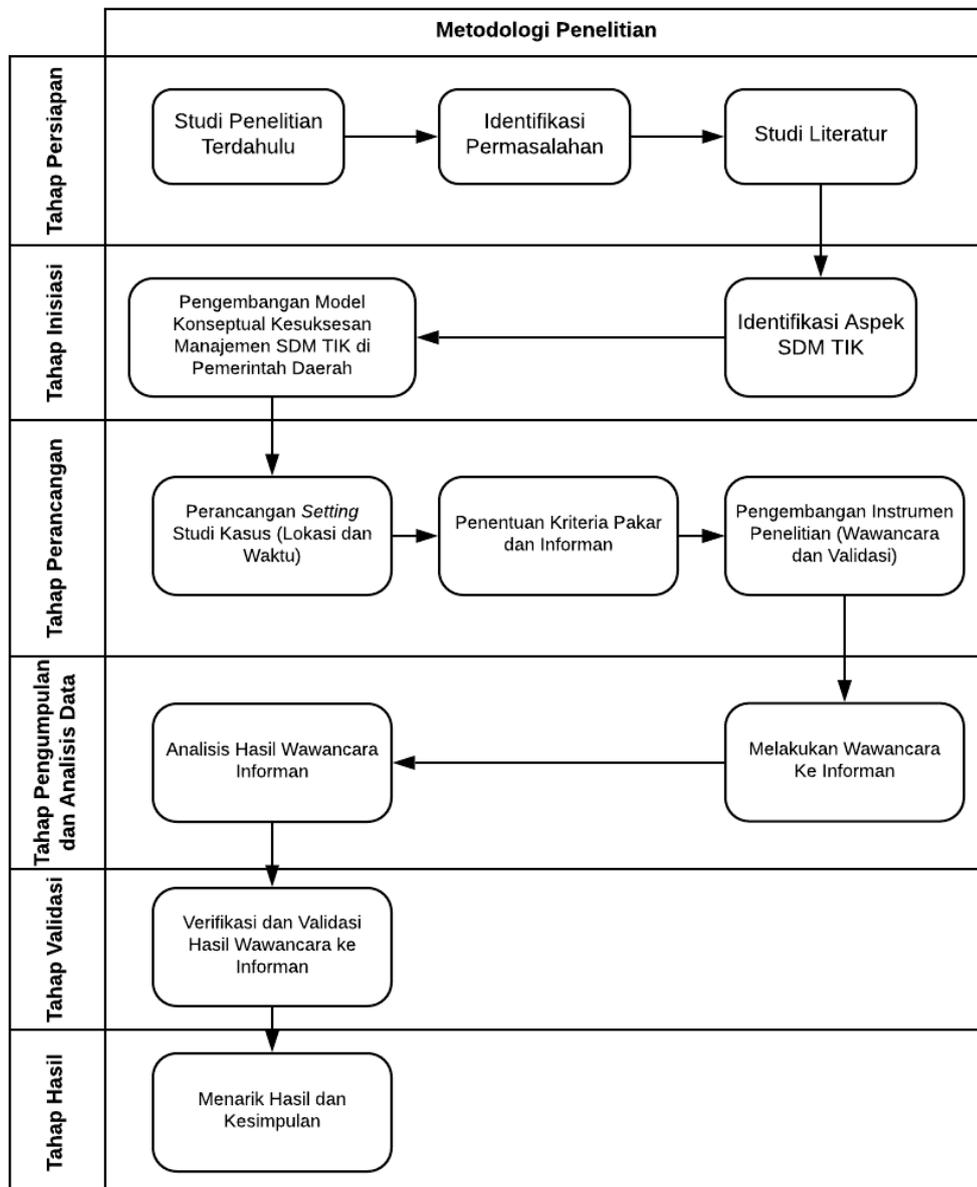
Penelitian 6	
	<p>pengawas terhadap kepuasan kerja, kinerja pekerjaan dan intensi turnover TI?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa peran stressor, peran ambiguitas atau peran konflik memiliki pengaruh negatif terbesar pada kepuasan kerja? 2. Sejauh mana peran <i>stressor-turnover intentions</i> memediasi kepuasan kerja? 3. Apakah supervisor mendukung moderasi dan / atau memediasi hubungan antara peran stressor dan kepuasan kerja? 4. Apakah dukungan atasan memediasi hubungan antara peran stressor dan kinerja pekerjaan?
Metodologi	Kuantitatif
Model/Teori Acuan Paper	-
Sampel penelitian	163 responden
Temuan/Rekomendasi Paper	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya peran ambiguitas memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada konflik peran. 2. Kepuasan kerja sepenuhnya dimediasi hubungan antara stres peran dan keinginan berpindah. 3. Adanya dukungan supervisor memediasi hubungan antara peran stressor dan kepuasan kerja dan stressor peran dan kinerja pekerjaan.

Penelitian 6	
	4. Tidak ada bukti yang mendukung peran moderator dari dukungan pengawas.
Kelebihan	Penelitian dijelaskan cukup jelas dan disertai implikasi praktis
Kekurangan	-
Poin yang dapat diambil	Beberapa faktor yang diuji dalam penelitian ini, seperti: faktor stres, kepuasan kerja dan <i>turnover</i> .

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan sebagai kerangka acuan dalam pengerjaan tesis, sehingga rangkaian pengerjaan dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Tahap yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 3. 1: Tahapan Penelitian

3.1 Tahap Penelitian

3.1.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal yang dilakukan terlebih dahulu sebelum memulai penelitian. Tahap persiapan terdiri dari tiga langkah, yaitu melakukan studi penelitian sebelumnya, kemudian mengidentifikasi permasalahan, dan terakhir adalah melakukan studi literatur terkait dengan penelitian.

3.1.1.1 Studi Penelitian Sebelumnya

Langkah awal yang dilakukan untuk memulai riset adalah melakukan studi penelitian sebelumnya. Studi penelitian sebelumnya memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor perputaran/perpindahan pada studi kasus Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi (SDM TIK), yaitu penelitian mengenai turnover SDM TIK, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan manajemen pemerintah daerah.

3.1.1.2 Identifikasi Permasalahan

Dalam sebuah penelitian, selalu diawali dengan identifikasi dan perumusan masalah. Masalah merupakan penyimpangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi penyimpangan antara teori dengan praktek, penyimpangan antara aturan dan pelaksanaan, penyimpangan antara tujuan dengan hasil yang dicapai, dan penyimpangan antara masa lampau dengan yang terjadi (Sugiyono, 2014). Pada bab 1 penelitian ini dijelaskan secara detail tentang identifikasi dan perumusan masalah pada bagian latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan batasan penelitian. Pengidentifikasi masalah didapat dari fenomena yang terjadi di masyarakat, serta dari riset penelitian terdahulu. Pada bagian latar belakang dijelaskan mengenai riset penelitian tentang Sumber Daya Manusia secara umum kemudian khusus dalam bidang TIK yang berada dalam ruang lingkup pemerintah daerah. Berdasarkan perumusan masalah tersebut juga dibuat sebuah tujuan penelitian dimana tujuan secara umumnya adalah untuk menjawab kesenjangan atau gap yang terjadi.

Tabel 3. 1: Identifikasi Masalah

Input	Proses	Output
Studi penelitian terdahulu	Identifikasi Permasalahan	Perumusan Masalah

3.1.1.3 Studi Literatur

Studi literatur dalam penelitian ini bersumber dari buku, media, pakar ataupun dari hasil penelitian orang lain. Pemahaman terhadap literatur bertujuan untuk menyusun dasar teori terkait yang digunakan dalam melakukan penelitian. Studi literatur dapat membantu peneliti mulai dari merumuskan permasalahan hingga penyusunan laporan.

Tabel 3. 2: Tahap Studi Literatur

Input	Proses	Output
Rumusan masalah penelitian	Melakukan studi literatur	Kajian teori: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Social Exchange Theory ▪ Manajemen Sumber Daya Manusia ▪ Sumber Daya Manusia Bidang TIK ▪ <i>Turnover</i> ▪ <i>Turnover Intention</i> ▪ Metodologi Penelitian

3.1.2 Tahap Inisiasi

Tahap Inisiasi menjelaskan mengenai aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan peneliti untuk menjawab rumusan masalah mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberlangsungan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di Pemerintah Daerah.

3.1.2.1 Identifikasi Faktor Pembentuk Kesuksesan

Tahap identifikasi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang

teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah. Identifikasi faktor-faktor ini dilakukan berdasarkan studi penelitian sebelumnya dan studi literatur.

Tabel 3. 3: Tahap Identifikasi Faktor Pembentuk Kesuksesan

Masukan	Proses	Keluaran
1. Penelitian sebelumnya 2. Model manajemen sumber daya manusia perusahaan di bidang teknologi informasi 3. Kebijakan dan Peraturan pemerintah	Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah dan di luar pemerintah daerah.	Faktor-faktor beserta elemen tiap faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah.

3.1.2.2 Pengembangan Model Faktor-faktor Kesuksesan Manajemen SDM TIK

Tahap pengembangan model faktor-faktor kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah ini dilakukan setelah tahap identifikasi faktor-faktor berdasarkan penelitian sebelumnya dan studi literatur. Setelah melakukan identifikasi, langkah selanjutnya adalah mengembangkan model konseptual mengenai faktor-faktor kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah. Faktor-faktor pada penelitian ini disebut juga dengan domain. Pengembangan model dilakukan dengan cara melakukan pengelompokan terhadap faktor-faktor atau domain yang sudah diperoleh dari tahap identifikasi. Domain-domain yang sudah diidentifikasi dikelompokkan menjadi 3 aspek, yaitu aspek jumlah dan kualitas pelamar, masa kerja dan pengembangan kompetensi.

Tabel 3. 4: Tahap Pengembangan Model Faktor-faktor Kesuksesan Manajemen SDM TIK

Masukan	Proses	Keluaran
1. Faktor-faktor atau domain beserta elemen tiap domain yang mempengaruhi kesuksesan manajemen sumber	Melakukan pengelompokan terhadap domain-domain yang sudah diperoleh dari tahap identifikasi.	Domain dikelompokkan menjadi 3 aspek, yaitu: 1) Jumlah dan kualitas pelamar 2) Masa kerja 3) Pengembangan

<p>daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah.</p>		<p>kompetensi</p>
---	--	-------------------

3.1.3 Tahap Perancangan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Alasan menggunakan metode kualitatif karena peneliti bermaksud untuk mengeksplorasi dan memahami permasalahan secara mendalam, menemukan pola, dan menggali lebih luas mengenai aspek pembentuk kesuksesan manajemen sumber daya manusia di pemerintah daerah secara umum dan bidang teknologi informasi komunikasi pada khususnya dari beberapa kota/kabupaten di Indonesia. Pada tahap perancangan terdiri dari tiga langkah yaitu *setting* studi kasus terdiri dari penentuan lokasi dan waktu penelitian, penentuan kriteria informan dan pakar, dan mengembangkan instrumen wawancara dan validasi yang akan digunakan pada penelitian ini.

3.1.3.1 *Setting* Studi Kasus

A. *Setting* Lokasi Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan tiga studi kasus pemerintah daerah di Indonesia yang memiliki Dinas Komunikasi dan Informasi (Dinkominfo), yaitu Pemerintah Kota Surabaya, Kota Madiun dan Kabupaten Sidoarjo. Tujuan dari penggunaan *multiple case* (tiga studi kasus) adalah agar hasil dari penelitian ini dapat dilakukan generalisasi, tidak hanya terbatas pada satu studi kasus.

1. Kota Surabaya



Gambar 3. 2: Logo Kota Surabaya (Surabaya, 2020)

Studi kasus penelitian dilakukan di Kota Surabaya berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu:

- a. Kota Surabaya merupakan kota terbesar di Jawa Timur
- b. Kota Surabaya merupakan kota dengan penerapan *e-government* yang sangat baik di wilayah Jawa Timur
- c. Sistem *e-government* di Kota Surabaya telah diadopsi oleh beberapa pemerintah daerah lainnya
- d. Sumber daya manusia Kota Surabaya termasuk salah satu yang terbaik di Indonesia, salah satunya ditunjukkan dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Surabaya yang menempati urutan nomor 11 dan masuk dalam kategori Kabupaten/Kota dengan Status Pembangunan Manusia “Sangat Tinggi” pada tahun 2018 (Nugroho & Rahmawati, 2018).

2. Kota Madiun



Gambar 3. 3: Logo Kota Madiun (Madiun, 2020)

Studi kasus penelitian dilakukan di Kota Madiun berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu:

- a. Kota Madiun mewakili kota di Indonesia pelaksana *e-government*
- b. Pemerintah Kota Madiun sedang dalam proses penerapan *e-government* dalam skala yang cukup besar, sehingga membutuhkan kajian bidang teknologi informasi, salah satunya dalam hal sumber daya manusia
- c. Pemerintah Kota Madiun telah memiliki kesadaran akan pentingnya penerapan *e-government*

- d. Kota Madiun menerima penghargaan B terbaik keterbukaan informasi publik dan transparansi anggaran memanfaatkan IT pada PPID Award 2017 dan penghargaan terbaik kedua pelayanan publik 2018.
- e. Sumber daya manusia Kota Madiun termasuk salah satu yang terbaik di Indonesia, salah satunya ditunjukkan dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Madiun yang menempati urutan nomor 26 dan masuk dalam kategori Kabupaten/Kota dengan Status Pembangunan Manusia “Sangat Tinggi” pada tahun 2018 (Nugroho & Rahmawati, 2018).

3. Kabupaten Sidoarjo



Gambar 3. 4: Logo Kabupaten Sidoarjo (Sidoarjo, 2020)

Studi kasus penelitian dilakukan di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu:

- a. Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu kota besar yang berada di dekat pusat ibu kota Provinsi Jawa Timur
- b. Kabupaten Sidoarjo merupakan kabupaten dengan penerapan *e-government* yang cukup baik di wilayah Jawa Timur
- c. Sebagaimana Kota Surabaya, sistem *e-government* Kabupaten Sidoarjo telah diadopsi oleh beberapa pemerintah daerah lainnya
- d. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Sidoarjo memiliki nilai cukup tinggi, yaitu 79,50 pada tahun 2018, meskipun masih dibawah Kota Surabaya dan Kota Madiun (Nugroho & Rahmawati, 2018).

B. *Setting Waktu Penelitian*

Penelitian dilakukan kurang lebih selama 6 bulan yaitu dimulai pada awal bulan Juli 2019 hingga awal bulan Desember 2019. Untuk lebih jelasnya, mengenai waktu penelitian beserta aktivitasnya, dapat dilihat pada Tabel Jadwal Penelitian.

3.1.3.2 Setting Kriteria Informan

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel "*Non-Probability Sampling*". Yaitu "*Purposive Sampling*". Merupakan teknik sampling bertujuan yang diambil secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel tidak diambil secara acak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti.

Informan pada penelitian ini menggunakan informan dari pemerintah daerah yang menerapkan e-Government. Penelitian ini menggunakan informan internal dikarenakan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor sumber daya manusia bidang TIK apa saja yang berhubungan dengan jumlah dan kualitas pelamar, lama masa kerja dan pengembangan kompetensi SDM TIK di beberapa pemerintah daerah yang menerapkan e-Government.

3.1.4 Tahap Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data akan dilakukan pada kondisi yang alamiah yaitu kondisi subjek sama sekali tidak dijamah oleh perlakuan yang dikendalikan oleh peneliti.

3.1.4.1 Mengembangkan Instrumen Wawancara

Instrumennya dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Adapun alasannya sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba (1985: 39) menyatakan pendapatnya tentang kelebihan peneliti sebagai instrumen: "*... that all instruments interact with respondents and objects but that only the human instruments is capable in grasping and evaluating the meaning of that differential interaction*", oleh karena itu Moleong berpendapat adalah: "*Mengenai diri sendiri pada dasarnya merupakan bagian penting dari persiapan peneliti agar benar-benar siap di lapangan, terutama karena akan bertindak sebagai instrumen*" (Moleong, 1994).

Peneliti sebagai instrumen memiliki kelebihan antara lain: (1) Akan bersikap responsif terhadap lingkungan dan pribadi-pribadi yang menciptakan lingkungan; (2) Dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan situasi lapangan

penelitian terutama jika ada kenyataan ganda; (3) Mampu melihat persoalan dalam suatu keutuhan dalam konteks suasana, keadaan, dan perasaan; (4) Mampu memproses data secepatnya setelah diperolehnya, menyusunnya kembali, mengubah arah inkuiri, merubah hipotesis sewaktu berada di lapangan, dan mengetes hipotesis tersebut pada responden.

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara, alat perekam, alat tulis dan sebagainya. Pedoman wawancara ini dituangkan dalam bentuk daftar pertanyaan terbuka yang telah disusun sebelumnya berdasarkan definisi domain pada bab 3 sebelumnya.

3.1.5 Tahap Verifikasi dan Validasi

Pada tahap ini, peneliti melakukan validasi secara menyeluruh mengenai hasil wawancara dan model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi yang telah dihasilkan kepada beberapa informan yang telah disepakati sebelumnya. Tujuan dari validasi ini adalah untuk memberikan evaluasi bagi peneliti, mengenai kekurangan dari model yang diusulkan. Dalam melakukan validasi ini, adapun perangkat *checklist* yang ditujukan kepada informan dalam melakukan penilaian pengembangan model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi dan selain itu menggunakan cara diskusi bersama mengenai model kesuksesan yang diajukan.

3.1.6 Tahap Hasil

Tahap hasil merupakan tahap terakhir yang mencakup hasil validasi dan verifikasi informan terhadap model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi serta melakukan penarikan kesimpulan dan saran.

3.1.6.1 Implementasi model kesuksesan manajemen SDM TIK

Implementasi model kesuksesan manajemen SDM TIK dilakukan setelah didapatkan model yang valid sehingga dalam proses implemementasi bisa diterapkan dengan benar dan sesuai dengan kondisi lingkungan objek penelitian yang telah diwakili oleh tiga tempat studi kasus. Input dari proses implemementasi ini dari model yang sudah dibuat kemudian melihat lagi kondisi saat ini dari

lingkungan perusahaan dan untuk memastikan kesesuaian dalam proses implementasi dibutuhkan validasi terlebih dahulu. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Indikator diukur dengan skala Likert dengan pilihan 1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan kuesioner yang didapat diakses di website sebagai alatnya.

Tabel 3. 5: Analisis model kesuksesan manajemen SDM TIK

Input	Proses	Output
<ul style="list-style-type: none"> • Hasil wawancara informan • Hasil verifikasi • Hasil Validasi 	implementasi model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi	Hasil model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi di pemerintah daerah

3.1.6.2 Penarikan Kesimpulan dan Saran

Tahap ini merupakan tahapan menyimpulkan jawaban dari perumusan masalah yang telah didefinisikan sebelumnya dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada Tabel berikut dijelaskan terkait input, proses dan output dari tahap penarikan kesimpulan dan saran pada penelitian ini.

Tabel 3. 6: Penarikan Kesimpulan dan Saran

Input	Proses	Output
Model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi	Penarikan kesimpulan	Kesimpulan dari kelebihan, kekurangan dan saran dalam pengembangan model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi

BAB 4

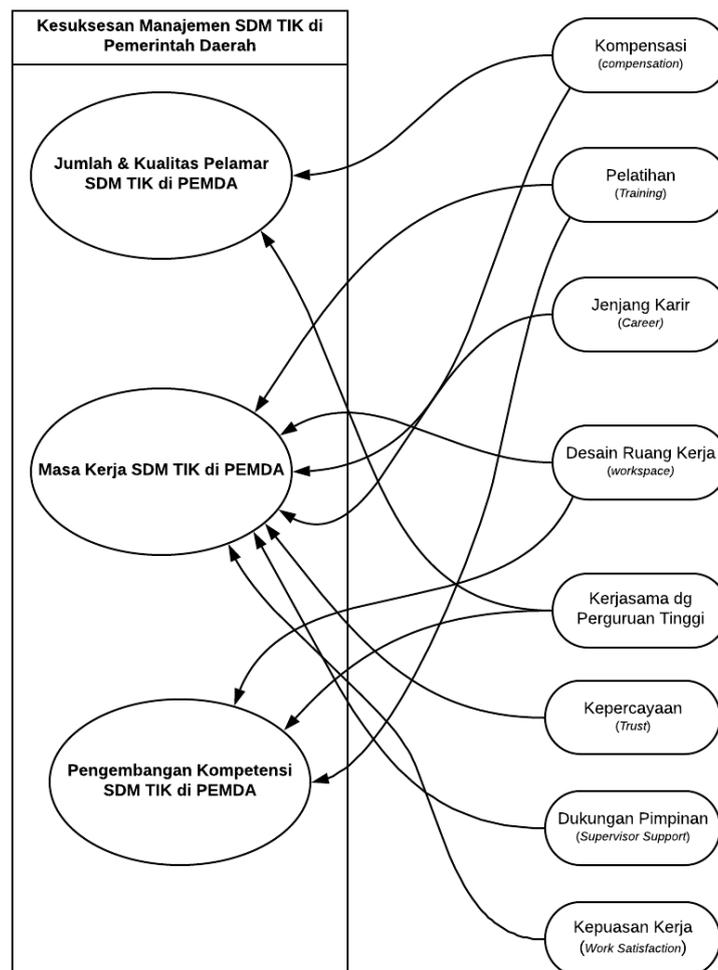
KERANGKA KONSEPTUAL

4.1 Kerangka Konseptual atau Model Penelitian

Pada bab ini akan membahas mengenai kerangka konseptual yang meliputi model konseptual, analisis domain, dan definisi elemen dalam domain.

4.1.1 Model Konseptual

Dalam penelitian ini akan dikembangkan sebuah model yang akan dijelaskan sebagai model konseptual. Model konseptual diperoleh dari penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya.



Gambar 4. 1: Konseptual Model Penelitian

4.2 Analisis Domain

Pada bagian analisis domain akan dijelaskan masing-masing domain dengan lebih terperinci lagi beserta sumber yang menjadi rujukan dari penelitian sebelumnya.

4.2.1 Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi, termasuk pembayaran dan tunjangan, merupakan salah satu faktor berpengaruh yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja di antara para SDM TIK, sebagaimana pada penelitian sebelumnya (Sharma, 2014). Menurut Garry Dessler, kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran kepada karyawan yang berasal dari pekerjaannya. Kompensasi memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran secara langsung (gaji, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (manfaat finansial seperti asuransi yang dibayarkan oleh pemberi kerja dan liburan). Sedangkan menurut Supriyadi, kompensasi merupakan suatu imbalan umum yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka buat untuk organisasi, baik finansial maupun non-finansial.

Dampak kompensasi pada tetapnya karyawan dihitung dalam hal kepuasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan kepada mereka dan kesediaan untuk meninggalkan pekerjaan jika menemukan kompensasi yang lebih baik.

Dari penelitian Sharma dkk. data tersebut ditemukan bahwa 63,33% karyawan puas dengan kompensasi mereka dan tidak ingin meninggalkan perusahaan karena kompensasi, sedangkan 36% karyawan tidak puas dengan kompensasi mereka dan ingin meninggalkan perusahaan untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik. Kebijakan kompensasi yang baik memiliki dampak positif terhadap karyawan, sehingga mereka dapat dengan mudah dipertahankan.

4.2.2 Pelatihan (*Training*)

Pelatihan karyawan baru membutuhkan investasi dalam bentuk waktu dan uang agar karyawan baru tersebut bekerja pada tingkat yang diinginkan (Vijayakumar, 2012). Perputaran menurunkan produktivitas karena mengurangi

efisiensi alur kerja yang penting, hasil dari perputaran adalah hilangnya produktivitas (Karodia, Soni, & Cassim, 2014).

4.2.3 Jenjang Karir (*Career*)

Setiap karyawan membayangkan kesuksesan serta karir mereka dari dua paradigma (Chen, 2012). Sesuai dengan paradigma pencapaian karier, biasanya terkait dengan fungsi-fungsi teknis, keberhasilan diperoleh dari pengakuan dalam komunitas dengan struktur hierarki yang lemah, hampir tidak dapat dipahami bagi orang-orang yang bukan pemilik peran tersebut. Sebaliknya, sesuai dengan paradigma pertumbuhan karier, keberhasilan diperoleh dari posisi lebih tinggi yang dicapai oleh para profesional serta pertumbuhan mereka dalam struktur kekuasaan perusahaan mereka (Chen, 2012).

Para karyawan yang berpaling dari bidang teknologi informasi dan komunikasi ke yang lain adalah mereka yang memiliki komitmen yang lebih besar untuk organisasi mereka daripada ke karir bidang mereka. Temuan ini mirip dengan yang diusulkan oleh Joseph dan Ang (2001), Joseph, Ang, dan Slaughter (2005), yang telah memverifikasi kejadian perputaran yang lebih tinggi daripada *turn-away* di antara para profesional yang terlibat dan berkomitmen dalam bidang teknologi informasi komunikasi.

4.2.4 Desain Ruang Kerja (*Workspace*)

Desain ruang kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kenyamanan SDM TIK dalam bekerja. Bahkan pada sejumlah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, seperti google, apple, dan beberapa perusahaan TI di tanah air seperti bukalapak dan tokopedia juga menerapkan suasana ruang kerja yang santai. Misalkan pengalaman pribadi peneliti juga pernah mengunjungi salah satu perusahaan aplikasi *chatting* tanah air yaitu Catfiz juga menerapkan desain ruang kerja yang santai.

Salah satu penelitian di Korea juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari *software developer* (H.-J. Jeon, 2013).

4.2.5 Kerjasama dengan Perguruan Tinggi

Beberapa Pemerintah Daerah (pemda) melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi (PT) dalam rangka mempercepat pembangunan infrastruktur, pembangunan sumber daya manusia, pembangunan transportasi dan kerjasama berbagai hal yang berhubungan dengan keilmuan masing-masing perguruan tinggi. Seperti misalnya Universitas Surabaya (Ubaya) bekerja sama dengan pemerintah kota Surabaya dalam hal pemberian beasiswa (Cahyono, Genjot SDM, Pemkot Surabaya Gandeng Ubaya: jawapos.com, 2018).

4.2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu domain yang paling banyak dipelajari dalam topik *turnover* SDM TIK, di antara semua budaya organisasi, kepuasan kerja juga menjadi salah satu bagian yang paling sering dipelajari dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat beberapa penelitian yang mendefinisikan Kepuasan Kerja (Huffman, 2014). Kepuasan kerja dapat timbul dari beberapa aspek, yaitu adanya imbalan, rekan kerja, kesempatan berinteraksi, kontrol dan tanggungjawab dan pengakuan kerja (Rahmawati, 2004), sehingga pimpinan juga memiliki kontribusi untuk dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai kontrak bidang TIK agar mereka mau bertahan dan tidak ingin keluar/*resign*, begitu juga sebaliknya. Sedangkan menurut penelitian lainnya kepuasan kerja dapat diukur dari banyaknya pekerjaan saat ini (*load* kerja), pengawasan dan pekerjaan lainnya secara umum (Denton, 2001).

4.2.7 Kepercayaan

Kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan pegawai kontrak bidang TIK merupakan satu hal yang sangat penting agar pegawai kontrak bidang TIK merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kepercayaan adalah fasilitator utama yang mengintegrasikan antara praktik manajerial dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan karyawan. Pada penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan dari kepercayaan pegawai dengan sikap positif di tempat kerja, seperti identifikasi organisasi dan komitmen afektif. Dengan demikian, hubungan yang saling percaya antara pegawai, organisasi, dan pimpinan membentuk fondasi yang kuat untuk mencapai target instansi/organisasi. Tanpa adanya kepercayaan,

tidak ada upaya organisasi untuk menumbuhkan ikatan pegawai dengan organisasi dan mengurangi niat mereka untuk keluar/*resign*. Kepercayaan merupakan perekat sosial yang paling dasar dan diperlukan untuk membangun ikatan jangka panjang antara pegawai kontrak bidang TIK dengan organisasi mereka (Vurgun, 2015).

4.2.8 Dukungan Pimpinan

Sebuah dukungan/motivasi akan memberikan tambahan energi positif agar pegawai kontrak semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan dari pimpinan bisa dalam bentuk pemenuhan sarana dan prasarana, dukungan psikologis dan persetujuan. Selain dukungan pimpinan dengan memberikan kebijakan dengan mengadakan jenjang karir untuk pegawai kontrak bidang TIK dapat mengurangi keinginan pegawai untuk keluar/*resign* (Yang, 2015).

4.3 Proposisi

Menurut Emory & Cooper (1991), preposisi adalah pernyataan mengenai suatu konsep yang dapat dinilai salah atau benar dan mengacu pada fenomena yang dapat diamati. Preposisi didasarkan pada suatu alasan teoritis yang dijelaskan dalam kerangka teoritis atau landasan teori.

4.3.1 Proposisi Minor

Proposisi Minor merupakan pernyataan/dugaan yang didasarkan pada setiap domain yang digunakan pada penelitian ini. Proposisi Minor pada penelitian ini antara lain:

1. Kompensasi yang baik dapat berpengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK di pemerintah daerah (Yoon, 2011).
2. Kompensasi yang baik dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Yoon, 2011), (Queiri, 2017).
3. Adanya pelatihan yang baik dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Samsuni, 2017).
4. Adanya pelatihan yang baik dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah (Samsuni, 2017).
5. Jenjang Karir dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Samsuni, 2017), (Tsai, 2016), (Rahmawati, 2004).

6. Desain ruang kerja dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Jeon, 2013), (Suderadjat, 2010).
7. Desain ruang kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah (Jeon, 2013), (Suderadjat, 2010).
8. Kerjasama dengan perguruan tinggi dapat berpengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK di pemerintah daerah (Lyons, 2010), (Edi, 2018).
9. Kerjasama dengan perguruan tinggi dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah (Cahyono, 2018), (Edi, 2018).
10. Adanya kepercayaan pimpinan dan organisasi dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Erturk, 2015).
11. Adanya dukungan pimpinan dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Yang, 2015), (Talad, 2013).
12. Kepuasan kerja dapat mendorong lama masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah (Chen, 2013), (Rahmawati, 2004), (Huffman, 2014).

4.3.2 Proposisi Mayor

Proposisi Mayor merupakan pernyataan secara umum berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada proposisi minor. Proposisi Mayor pada penelitian ini adalah: Jumlah dan Kualitas Pelamar, Masa Kerja dan Pengembangan Kompetensi mempengaruhi kesuksesan manajemen Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi (SDM TIK) di pemerintah daerah.

4.4 Kategori Konseptual Model

4.4.1 Identifikasi Kategori

Pada tahap ini dilakukan identifikasi terkait kategori penelitian dari hasil pengumpulan data dan informasi. Kategori ada 8 yaitu. Identifikasi kategori dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1: Identifikasi Kategori

No	Faktor Kesuksesan	Kategori	Penjabaran	Sumber
1.	Jumlah dan Kualitas Pelamar	Kompensasi	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan	(Sharma, 2014), (Yoon, 2011),

	SDM TIK		pada pertanyaan nomor 10 sampai 14	(Queiri, 2017)
2.		Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan pada pertanyaan nomor 23 sampai 24	(Lyons, Eddy S. W. Ng, Linda Schweitzer, 2010), (Suderadjat, 2010), (Edi, 2018)
3.	Masa Kerja SDM TIK	Kompensasi	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan pada pertanyaan nomor 10 sampai 14	(Sharma, 2014), (Yoon Jik Cho, 2011), (Queiri et al., 2017)
4.		Pelatihan	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan pada pertanyaan nomor 15 sampai 16	(Vijaykumar, 2012), (Samsuni, 2017), (Karodia, Soni, & Cassim, 2014)
5.		Jenjang Karir	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan pada pertanyaan nomor 17 sampai 19	(Samsuni, 2017), (Tsai, Lin, Hsu, Liu, & Yen, 2016), (Rahmawati, 2004), (Chen, 2012)
6.		Desain Ruang Kerja	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan pada pertanyaan nomor 20 sampai 22	(Suderadjat, 2010), (Jeon, 2013)
7.		Kepercayaan	Kategori ini diambil dari hasil wawancara pada pertanyaan nomor 25 hingga 26	(Vurgun, 2015)
8.		Dukungan Pimpinan	Kategori ini diambil dari hasil wawancara pada pertanyaan nomor 27 hingga 28	(Yang, 2015), (Talad., 2013)
9.		Kepuasan Kerja	Kategori ini diambil dari hasil wawancara pada pertanyaan nomor 29 hingga 31	(Chen & Kao, 2013), (Rahmawati, 2004), (Denton & Kleiman, 2001), (Huffman, 2014)

10.	Pengembangan Kompetensi SDM TIK	Pelatihan	Kategori ini diambil dari hasil wawancara pada pertanyaan nomor 15 hingga 19	(Vijaykumar, 2012), (Samsuni, 2017), (Karodia, Soni, & Cassim, 2014)
11.		Desain Ruang Kerja	Kategori ini diambil dari hasil wawancara pada pertanyaan nomor 20 hingga 22	(Suderadjat, 2010), (H. J. Jeon, 2013)
12.		Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	Kategori ini diambil dari hasil wawancara informan pada pertanyaan nomor 23 sampai 24	(Cahyono, Genjot SDM, Pemkot Surabaya Gandeng Ubaya: jawapos.com, 2018), (Edi, 2018)

4.4.2 Deskripsi Kategori

Pada tahap ini kategori yang ada pada penelitian dijelaskan secara lebih detail terkait dengan makna dan temuan dari setiap kategori. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan pernyataan penting dari setiap kategori. Deskripsi masing-masing kategori dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 2: Deskripsi Kategori

No	Faktor Kesuksesan	Kategori	Penggunaan Instrumen Pertanyaan Wawancara
1	Jumlah dan Kualitas Pelamar SDM TIK	Kompensasi	Pertanyaan tentang tunjangan, bonus, gaji dan sejenisnya yang diperoleh SDM TIK untuk menunjang kesejahteraan hidup.
2		Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	Pertanyaan tentang <i>Monitoring of Understanding</i> kesepakatan yang mungkin dibuat oleh pemerintah setempat berkaitan dengan pengadaan SDM TIK di lingkungan pemerintah daerah terkait.
3	Masa Kerja SDM TIK	Kompensasi	Pertanyaan tentang tunjangan, bonus, gaji dan sejenisnya yang diperoleh SDM TIK untuk menunjang kesejahteraan hidup

			terhadap kemungkinan masa kerja SDM TIK.
4		Pelatihan	Pertanyaan tentang pelatihan, <i>training</i> dan sejenisnya yang memiliki tujuan memberikan pengembangan kompetensi dan <i>skill</i> pada SDM TIK sehingga mereka merasa nyaman selama bekerja.
5		Jenjang Karir	Pertanyaan tentang tahapan karir, kesempatan meraih jabatan yang lebih tinggi untuk SDM TIK di tempat kerja.
6		Desain Ruang Kerja	Pertanyaan tentang lokasi ruangan kerja, tempat duduk di lokasi kerja yang memiliki potensi memberikan rasa nyaman SDM TIK saat bekerja.
7		Kepercayaan	Pertanyaan tentang adanya rasa percaya yang diberikan oleh pimpinan terutama terhadap SDM TIK di lokasi kerja.
8		Dukungan Pimpinan	Pertanyaan tentang segala sesuatu yang diberikan oleh pimpinan terhadap SDM TIK dalam mendukung pekerjaan di lokasi kerja.
9		Kepuasan Kerja	Pertanyaan tentang rasa cukup, lebih dari cukup dan sangat cukup dari pimpinan terhadap kinerja dari SDM TIK selama di lokasi kerja.
10	Pengembangan Kompetensi SDM TIK	Pelatihan	Pertanyaan tentang pelatihan, <i>training</i> dan sejenisnya yang memiliki tujuan memberikan pengembangan kompetensi dan <i>skill</i> pada SDM TIK.
11		Desain Ruang Kerja	Pertanyaan tentang lokasi ruangan kerja, tempat duduk di lokasi kerja yang

			memiliki potensi memberikan rasa nyaman SDM TIK saat bekerja.
12		Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	Pertanyaan tentang <i>Monitoring of Understanding</i> kesepakatan yang dibuat oleh pemerintah setempat berkaitan dengan pengembangan SDM TIK di lingkungan pemerintah daerah terkait.

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas proses penelitian dan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Bab ini menjelaskan dan menguraikan gambaran umum studi kasus, tahap pengumpulan data, proses analisis data dengan metode kualitatif, temuan dan hasil, keabsahan data, kontribusi penelitian serta keterbatasan penelitian.

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif studi kasus. Studi kasus yang akan dikaji adalah mengenai pengembangan model kesuksesan Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi (SDM TIK) di Pemerintah Daerah. Terdapat 2 variabel besar dalam pengembangan model penelitian ini, yaitu variabel kesuksesan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Variabel Faktor yang diperoleh dari berbagai literatur penelitian sebelumnya.

Penelitian ini dalam proses pengambilan data menggunakan metode wawancara terhadap beberapa informan. Informan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya Kepala Sub Bagian Pengelolaan Data, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Staf Pranata Komputer Sub Bidang Perencanaan Dan Informasi ASN, Kepala Bidang Pengembangan Informatika, Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi dan Staf Sub Bidang Pengelolaan Data. Adapun instansi kerja informan dan narasumber yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kota Surabaya, Kota Madiun dan Kabupaten Sidoarjo. Informan dalam penelitian ini merupakan pihak yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam bidang Sumber Daya Manusia atau Kepegawaian di masing-masing instansi. Selain dari sisi manajemen, peneliti juga menggali informasi dari staf honorer sebagai obyek dari penelitian ini untuk melakukan konfirmasi informasi melalui kuisioner yang berisi pertanyaan terbuka. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji dan menjawab faktor apa yang

dominan terhadap kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi di pemerintah daerah.

5.1.1 Profil Objek yang akan diteliti

Objek penelitian ini adalah Kepala Bagian atau Kepala Sub Bagian dengan tugas utama memimpin penyelenggaraan dan bertanggung jawab penuh atas jalannya bagian dari dinas tersebut. Saat ini peraturan pemerintah terkait sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), e-government dan *tren* kebijakan Smart City di Indonesia sudah ada. Sehingga pemerintah pusat mendorong pemerintah daerah untuk bekerja keras mengoptimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) di berbagai aspek operasional dan layanan pemerintah. Muncul banyak ide dan inisiasi baik dari para pimpinan daerah di bidang TIK bermunculan dan terbukti sukses dalam memajukan daerah, satu sama lain daerah menginspirasi daerah lainnya sehingga ingin melakukan langkah yang sama bahkan melakukan inovasi kebijakan-kebijakan yang sudah ada menjadi lebih baik lagi, sehingga kebutuhan akan sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi (SDM TIK) semakin tinggi, permintaan SDM TIK pembuatan aplikasi meningkat, permintaan SDM TIK perawatan jaringan meningkat, permintaan SDM TIK untuk melakukan analisis kebutuhan sistem informasi meningkat, dan lain sebagainya, hal itu semua demi mencapai kepuasan dan optimalisasi layanan pemerintah daerah kepada masyarakat di era milenial saat ini. Para Kepala Bagian/Kepala Sub Bagian memiliki andil pengalaman terlibat secara langsung pada hal teknis dalam menjalankan keputusan kepala dinas terkait untuk mensukseskan kebijakan kepala daerah dalam implementasi TIK di lingkungan masyarakat daerahnya.

5.1.2 Profil Informan dan Narasumber

Berdasarkan setting informan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pemilihan karakteristik informan dilakukan dengan menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu memilih informan dengan menggunakan pertimbangan kriteria tertentu terkait manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi. Teknik purposive sampling dimaksudkan bahwa sample bukan mewakili populasi melainkan mewakili informasi. Informan dan

narasumber berasal dari beberapa instansi diantaranya Pemerintah Kota Surabaya, Kota Madiun dan Kabupaten Sidoarjo. Masing-masing terdiri dari beberapa bagian, diantaranya Kepala Sub Bagian Pengelolaan Data, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Staf Pranata Komputer Sub Bidang Perencanaan Dan Informasi ASN. Berikut adalah profil informan dan narasumber dalam penelitian ini.

5.1.2.1 Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya

Informan peneliti yang satu ini merupakan pegawai Dinas Kominfo Kota Surabaya yang telah bekerja sejak tahun 19 tahun yang lalu, saat ini beliau menjabat sebagai salah satu pimpinan strategis yang berhubungan sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kota Surabaya, beliau tidak ingin disebutkan nama serta identitasnya, hanya ingin disebutkan bahwa berasal dari dinas Kominfo Kota Surabaya.

5.1.2.2 Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data BKD Kota Surabaya

Ibu Ari Hardini, S.T., M.M. merupakan salah satu Pegawai BKD Kota Surabaya yang telah berkiprah belasan tahun sejak tahun 2001, saat ini beliau menjabat sebagai kepala sub bidang pengelolaan data dibawah bagian pengembangan dan penilaian kinerja BKD Kota Surabaya.

5.1.2.3 Pranata Komputer Sub Bidang Perencanaan Dan Informasi BKD Kabupaten Sidoarjo

Bapak Handoko Irawan, A.Md merupakan salah satu staf pranata komputer yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak tahun 2010. Beliau saat ini menjabat sebagai Staf di Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dibawah Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) BKD Kabupaten Sidoarjo.

5.1.2.4 Kepala Bidang Pengembangan Informatika Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo

Ibu Evi Wahyu Harini, S.Sos. merupakan Kepala Bidang Pengembangan Informatika Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo Sejak tanggal 20 November 2019 menggantikan Bapak Rofiq. Pengalaman beliau sebagai Pegawai Negeri Sipil

(PNS) sudah melalang buana selama kurang lebih 22 tahun lamanya, mulai dari menjadi staf hingga menduduki kursi pimpinan di beberapa Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

5.1.2.5 Kepala Bidang Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) Dinkominfo Kota Madiun

Bapak Noor Aflah, S.Kom. merupakan Kepala Bidang Teknologi Informasi Komunikasi Dinas Kominfo Kota Madiun Sejak awal tahun baru 2020 ini, sebelumnya beliau menjabat sebagai Kasi Layanan dan Tata Kelola e-Government Dinas Kominfo Kota Madiun dari awal berdiri Dinas Kominfo Kota Madiun tahun 2017 hingga tahun 2019 kemarin. Beliau sudah 16 tahun bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Madiun, namun baru bergabung bersama Dinas Kominfo selama 2 tahun terakhir ini.

5.1.2.6 Pranata Komputer Sub Bidang Pengelolaan Data Kepegawaian BKD Kota Madiun

Bapak Erwin Prihanto, S.T. merupakan Staf Pranata Komputer di Sub Bidang Pengelolaan Data Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Madiun, tepatnya di bagian Pengelolaan Data Pegawai Negeri Sipil (PNS) namun beliau menuturkan jika dalam kesehariannya juga mendapat bagian untuk mengurus pegawai non PNS atau pegawai kontrak/honorar. Beliau bergabung di BKD Kota Madiun Sejak tahun 2012 hingga tahun 2019 setelah sebelumnya Sejak tahun 2010 hingga 2012 beliau ditempatkan di Dinas Perhubungan dan Kominfo Kota Madiun, saat itu Dinas Perhubungan masih menjadi satu dengan Dinas yang menjadi cikal bakal Kominfo. Sejak awal tahun 2020 beliau mendapatkan amanah promosi jabatan naik menjadi Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Monitoring Evaluasi Kegiatan di Sekretariat Daerah Kota Madiun. Jadi pengalaman beliau sebagai PNS di lingkungan Pemerintah Kota Madiun sudah 9 tahun.

5.2 Transkripsi Instrumen Wawancara

5.2.1 Kesuksesan Manajemen SDM TIK

Pertanyaan No. 1: Menurut Bapak/Ibu, Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan Dinkominfo/BKD? Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undangnya, Master Plan, dan lainnya. Gambar kerangka model manajemen SDM di Dinkominfo/BKD.

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	<p>Tidak ada model kesuksesan Manajemen SDM.</p> <p>Untuk mengukur SDM itu berdasarkan target kerja, kompetensi, bisa disiplin, bisa dari datang tepat waktu, bisa integritas dan loyalitasnya.</p>	<p>Berdasarkan pertanyaan mengenai model kesuksesan, semua informan mengatakan jika di pemerintah daerah masing-masing belum terdapat model kesuksesan manajemen SDM bidang TIK, untuk PNS acuannya berdasarkan undang-undang kinerja pegawai berupa SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sedangkan untuk non PNS berdasarkan target kerja dan tidak terdapat aturan di undang-undang.</p> <p>Mengenai kesuksesan manajemen SDM TIK kontrak/honorar diukur dari:</p> <p>1.Target</p>
Informan 2	<p>Tidak ada gambar model kesuksesan Manajemen SDM</p> <p>Mengukur kesuksesan manajemen SDM itu berdasarkan penilaian kinerja, kompetensi, kualifikasi pendidikan, termasuk disiplin, bisa dari datang tepat waktu, disiplin bukan hanya datang tepat waktu, namun bisa integritas, loyalitas dan lainnya.</p> <p>Untuk aturan non PNS tidak ada di undang-undang.</p>	<p>sedangkan untuk non PNS berdasarkan target kerja dan tidak terdapat aturan di undang-undang.</p> <p>Mengenai kesuksesan manajemen SDM TIK kontrak/honorar diukur dari:</p> <p>1.Target</p>
Informan 3	<p>Tidak ada gambar model kesuksesan.</p> <p>Khusus untuk menilai tenaga IT belum ada, namun untuk global PNS sudah ada, yaitu melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang ada di sistem informasi kinerja, untuk PNS IT menyesuaikan SKP dengan tugas pokok dan fungsi, penilaian kinerjanya dari yang sudah dicapai.</p> <p>Untuk non PNS, tidak terdapat penilaian khusus, namun berdasarkan tugas harian dan kepuasan masing-masing OPD, perpanjangan pun diserahkan kepada mereka.</p>	<p>sedangkan untuk non PNS berdasarkan target kerja dan tidak terdapat aturan di undang-undang.</p> <p>Mengenai kesuksesan manajemen SDM TIK kontrak/honorar diukur dari:</p> <p>1.Target</p>

Informan 4	<p>Untuk model manajemen kesuksesan di pemda belum ada.</p> <p>Untuk mengukur SDM itu berdasarkan target kerja baik harian/bulanan, kedisiplinan, karena absen sidik jari juga. Itu saja sih</p>	<p>pekerjaan/target harian</p> <p>2.Kompetensi</p> <p>3.Disiplin, bisa loyalitas dan integritas</p> <p>4.Kepuasan masing-masing OPD</p>
Informan 5	<p>Belum ada modelnya.</p> <p>Salah satu faktor kesuksesannya menurut kami:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian masalah cepat 2. Tingkat komplain sedikit 3. Service Level Aggrement 	
Informan 6	<p>Belum ada modelnya, acuan kita adalah aturan undang-undang.</p> <p>Karena di BKD tidak terdapat SDM TIK honorer/kontrak, jadi tidak tahu. Namun untuk SDM honorer biasanya dari target harian dan kepuasan masing-masing OPD.</p>	

Pertanyaan No. 2: Menurut Bapak/Ibu, Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo/BKD menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM? Bagaimana untuk Rekrutmen sendiri?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	<p>Di Dinkominfo ini lebih kalau ada yang resign, kita harus penuh yang kosong dan ada di dinas kesra ada jatah pelamar bidang IT dari kebijakan walikota untuk seluruh masyarakat Surabaya serta dari dinas tenaga kerja, hal itu lebih untuk kesejahteraan masyarakat Surabaya sendiri, itu salah satu kebijakan bu walikota. Jadi ada juga warga yang melamar langsung ke bu walikota dan ke dinas tenaga kerja, kemudian dikolektif dan jika sewaktu-waktu dibutuhkan bisa diambil dari beberapa yang sudah menaruh lamaran/sudah didisposisikan Ibu Walikota.</p> <p>Rekrutmen tersebut menggunakan seleksi yang sesuai dengan bidang/bekerjasama dengan konsultan dari perguruan tinggi atau perusahaan yang berkompeten di bidang tersebut untuk tahapan seleksi <i>soft skill</i> dan</p>	<p>Dari semua informan semua mengatakan jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK kontrak dipenuhi sesuai kebutuhan, bahkan seringkali untuk menutupi kekurangan SDM TIK yang keluar/<i>resign</i> mengingat kebutuhan SDM TIK sangat dibutuhkan di era e-Government dan Smart City</p>

	<p><i>hard skill</i>. Selain itu kami juga ada kerjasama dengan perguruan tinggi untuk mampu membantu dan mengembangkan <i>soft skill</i>, katakan kita membutuhkan tenaga <i>programmer</i> maka kita cari dari kampus yang punya kerjasama dengan kita, kemudian diadakan seleksi sesuai tahapannya.</p>	<p>saat ini.</p> <p>Mengenai bentuk rekrutmen menerapkan <i>open</i> dan <i>close</i>, namun kebanyakan sudah <i>open</i> rekrutmen dengan publis informasi melalui laman resmi dan pemberitahuan surat edaran ke masing-masing kecamatan.</p> <p>Sehingga, dapat diketahui jika jumlah dan kualitas pelamar tidak menjadi salah satu faktor kesuksesan yang signifikan.</p>
Informan 2	<p>Rekrutmennya diserahkan ke masing-masing dinas untuk kontrak, namun untuk PNS dari BKD.</p> <p>Rekrutmen melakukan sendiri <i>open recruitmen</i>, bisa juga jika kita butuh <i>programmer</i> maka kita cari misalkan dari ITS, Stikom, itupun berdasarkan rekomendasi dari dosennya.</p>	
Informan 3	<p>Untuk PNS bidang IT, diusulkan ke kementerian PAN RB serta persetujuan biasanya masih kurang dari yang dibutuhkan di PEMDA, sehingga kita harus rekrut tenaga kontrak untuk memenuhi kekurangan tenaga tersebut.</p>	
Informan 4	<p>Kita ada, ada target untuk memperoleh sekian berdasarkan kebutuhan <i>programmer</i> yang diperlukan.</p> <p>Rekrutmen dilakukan secara terbuka (<i>open recruitmen</i>) melalui laman portal sekretariat daerah (Setda) Kabupaten Sidoarjo dan menyebarkan surat ke OPD-OPD dan kecamatan yang berisi tentang informasi lowongan ke masing-masing kecamatan.</p>	
Informan 5	<p>Di Dinas Kominfo Kota Madiun terdapat 2 jenis rekrutmen, ada <i>open</i> rekrutmen dan <i>close</i> rekrutmen (direkrut), keduanya terdapat standar minimal pendidikan sarjana pada bidang yang sesuai dengan kebutuhan, untuk <i>programmer</i> minimal S1 Teknik Informatika atau Sistem Informasi.</p>	
Informan 6	<p>Untuk tataran pemkot Madiun ada <i>open</i> dan <i>close</i> juga, cuman dibawah BKD bukan untuk tenaga bidang TIK, tapi non TIK.</p>	

Pertanyaan 3: Menurut Bapak/Ibu, Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM TIK di

Dinkominfo/BKD? Rata-rata lama masa kerja tenaga kontrak disini? Lama masa kerja menjadi pertimbangan kesuksesan?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	<p>Lama masa kerja juga dipengaruhi dengan evaluasi tiap PPK (pejabat pemegang , komitmen), dievaluasi dari segi kedisiplinan, perilaku kerja, pelayanan, integritas, dan komitmen. Harus ada komitmen untuk dijalankan, pemberhentian tanpa alasan tidak ada.</p> <p>Pegawai baru yang habis dari rekrutmen kemudian masuk pertama kali dan keluar itu ada yang 1 bulan, 2 bulan, dalam masa adaptasi dan terdapat evaluasi tahapan jadi tidak langsung dikontrak 1 tahun, namun semua tergantung PPK masing-masing, ada yang triwulan, semester, 1 tahun, dan seterusnya.</p> <p>Sebenarnya juga iya, karena pegawai yang lama lebih tahu, berpengalaman dalam pekerjaan, pekerjaan apa yang setiap hari, lebih tahu waktunya, realisasinya kapan dia lebih menguasai.</p>	<p>Lama masa kerja menjadi faktor kesuksesan manajemen SDM TIK kontrak di pemerintah daerah, karena semakin stabil pekerjaannya maka semakin memiliki pengalaman dan menguasai pekerjaan, hamper semua informan menyatakan jika merasa resah kalau banyak SDM TIK yang keluar/<i>resign</i>.</p>
Informan 2	Tidak, jika kinerja kurang bagus tidak diperpanjang. Rata-rata masa kerja 1 tahun.	<p>Untuk penerapan SKP hanya untuk PNS, sedangkan pegawai kontrak berbasis target kerja.</p>
Informan 3	Untuk lama kerja tidak menjadi acuan kesuksesan, namun berdasarkan poin SKP yang ada pada sistem informasi kinerja.	
Informan 4	<p><i>Berdasarkan pengalaman dari Administrasi Pembangunan:</i> Iya, harapannya kita kan memang tidak pisah, cuman dengan berbagai alasan dia resign, kalau mengganggu ya mengganggu ritme kerja.</p> <p>Seharusnya sebelum membuat aplikasi itu kita harus membuat bispro (bisnis proses) terlebih dahulu, kemudian jika ada <i>programmer</i> yang resign dapat diturunkan.</p> <p>Rata-rata 1 tahun kontraknya.</p>	
Informan 5	<p>Berpengaruh, rata-rata tenaga kontrak bidang TIK rekrutmen 2017 dan 2018 masih bekerja, belum ada yang keluar terkecuali 1 atau 2 orang yang memiliki permasalahan disiplin serta berpindah rumah atau diterima perusahaan lain yang lebih menjanjikan.</p> <p>Lama masa kerja menjadi pertimbangan, karena ketika tes masuk ditanya mengenai</p>	

	selama ini pernah bekerja dimana, apa saja yang dikerjakan untuk mengetahui kompetensi dan keahlian yang mereka punya apakah sudah sesuai dengan kebutuhan.	
Informan 6	Untuk di BKD Kota Madiun kebetulan tidak terdapat pegawai kontrak bidang TIK.	

Pertanyaan 4: Menurut Bapak/Ibu, Apakah **Pengembangan Kompetensi** (Pelatihan, *training*, workshop, sertifikasi, dan lain-lain) **Pegawai** menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo/BKD?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Iya, maka dari itu terdapat training khusus bidang IT, untuk yang memberikan pelatihan narasumber berasal dari luar kominfo, rutin setiap tahun dilakukan untuk programmer atau dari sistem. Sertifikasi juga diadakan menjadi salah satu acuan, untuk tenaga kontrak dari warga surabaya difasilitasi dari disnaker. Untuk tenaga kontrak baru/kurang mengerti dengan pekerjaannya kita berikan pelatihan dan bimbingan dari dinas terkait yang berhubungan dengan teknis yang belum dipahami, misalkan teknis keuangan, maka kami panggilkan pemateri dari bidang keuangan yang berpengalaman untuk memberikan pembelajaran terkait teknis yang perlu dipahami.	Pengembangan Kompetensi SDM TIK menjadi salah satu faktor kesuksesan, karena hampir studi kasus mengadakan pelatihan/ <i>training</i> sebagai salah satu cara paling efektif untuk mengembangkan dan <i>update</i> kemampuan SDM TIK, terdapat 1 studi yaitu di
Informan 2	Pelatihan di BKD untuk <i>safety drive</i> , bagaimana menjadi sopir yang baik, misalkan sopirnya satpol PP, pemadam kebakaran, sopir truk sampah. Namun untuk TIK coba Tanya ke kominfo dia melakukan sendiri.	kabupaten Sidoarjo, namun pihaknya menyatakan adanya keinginan untuk
Informan 3	Untuk PNS terdapat angka kredit sendiri yang dapat menambah poin keaktifan dan menjadi poin kinerja mereka. Difokuskan ke PNS terlebih dahulu, karena tergantung anggaran di diklat, jika memenuhi disetujui.	memberikan pelatihan pada SDM TIK, hanya masih menunggu waktu yang tepat.
Informan 4	Belum sempat, dua-duanya di bagian pembangunan pun belum, disini juga belum karena fokus pada pekerjaan ini dan itu. Namun, ke depan ini ada rencana	

	mengadakan pelatihan untuk mereka.	
Informan 5	Iya, tenaga kontrak dibawah saya, saya bebaskan dan dorong untuk mengikuti pelatihan atau sejenisnya selama itu meminta izin dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pekerjaan mereka, karena tidak mungkin jika saya mengikuti perkembangan teknologi terbaru saat ini, jadi mereka yang saya dorong untuk mengikuti pelatihan untuk mengikuti perkembangan terbaru.	
Informan 6	Untuk pegawai kontrak minim pelatihan, disamping tidak ada anggaran juga dioptimalkan di PNS.	

Pertanyaan 5: Menurut Bapak/Ibu, Apa saja faktor yang dapat **Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo/BKD?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Dari poin pertanyaan no.3, poin yang menjadi evaluasi pegawai yaitu Disiplin, perilaku kerja, pelayanan, integritas, dan komitmen.	Poin yang dapat meningkatkan kinerja SDM TIK di pemerintah daerah adalah target kerja, disiplin, pelayanan, integritas dan komitmen.
Informan 2	Penilaian diserahkan masing-masing SKPD, untuk BKD 3 bulan sekali dinilai kemudian tes psikometri setiap akhir tahun sekali, kemudian dievaluasi apakah perlu dipertahankan atau tidak. Biasanya dinilai dari tingkat kedisiplinan, etos kerja, kompetensi berkembang atau tidak.	
Informan 3	Jabatan pranata komputer, ada pelatihan IT, seminar, dan lainnya. Kemudian dari yang dilakukan sehari-hari. Sehingga jika poin meningkat maka berpotensi naik jabatan.	
Informan 4	Berdasarkan target pekerjaan per orangnya, kamu mengerjakan ini dan itu, penilaian tersebut dilakukan pada masing-masing seksi (kasi), bagian yang satu tingkat di bawah saya. Sudah tercantum berdasarkan pada kontrak. Penilaian kinerja mereka berdasarkan absensi dan target kerja yang itu masih manual/ <i>offline</i> .	
Informan 5	<i>Take home pay</i> dan diberikan tanggung jawab	
Informan 6	Disiplin kerja, perilaku dan kepuasan OPD	

	tempat dia bekerja.	
--	---------------------	--

Pertanyaan 6: Menurut Bapak/Ibu, Apa yang menjadi alasan **keluarnya (resign) pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo/BKD?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Alasan keluarnya ada beberapa faktor, misalnya diterima PNS karena ikut PNS, diterima pegawai di swasta atau tempat lain yang lebih menjanjikan, untuk perempuan biasanya setelah punya anak kemudian dia memutuskan kontrak.	Alasan keluar/ <i>resign</i> karena terdapat peluang pekerjaan yang lebih baik, seperti diterima PNS, diterima kerja di perusahaan, selain itu juga karena pindah rumah dan ada juga yang karena disiplin kerja, namun jumlah sedikit.
Informan 2	Alasan keluar bisa dari dia sendiri atau diputus kontrak, untuk alasan keluar sendiri dikarenakan ikut suami atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	
Informan 3	Kalau non PNS kita tidak bisa mengikat. Alasan keluarnya biasanya terdapat tawaran kerja yang lebih baik. Misalkan karena keterima CPNS ada di bagian pembangunan.	
Informan 4	Saya rasa kalau gaji tidak, karena sudah setara dengan UMK, bahkan mereka juga mendapatkan tunjangan makan, gaji 13, 14 dan lainnya. Jadi, kalau dari gaji sepertinya tidak. Dari ritme kerja disuruh ini itu, belum selesai ada lagi, selain itu juga dia pulang pergi dari pasuruan, alasan pribadi sih. Mungkin lebih ke beban kerja ya mas.	
Informan 5	Ada yang karena masalah disiplin, yaitu tidur di OPD lain saat bertugas, itupun sudah kami peringatkan beberapa kali namun masih tetap saja, ada juga yang karena diterima di PT. KAI, jika mereka diterima di perusahaan yang lebih bagus ya kami relakan. Namun jika tidak begitu jelas kami tahan dan tekankan apakah tidak sayang jika keluar dan seterusnya, namun keputusan keluar atau tidaknya tetap merupakan hak masing-masing.	
Informan 6	Biasanya karena pindah rumah dengan keluarga atau diterima di tempat lain, namun di BKD tidak ada tenaga kontrak TIK, tugasnya dirangkap PNS yang bisa sedikit-sedikit tentang TIK, disamping itu juga	

	tugas khusus TIK tidak begitu banyak, paling olah data, itu bisa dihandle PNS.	
--	--	--

Pertanyaan 7: Menurut Bapak/Ibu, Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh Dinkominfo/BKD agar **pegawai kontrak** (khususnya bidang TIK) **tidak keluar (resign)**? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya. *Programmer 1, 2 dan seterusnya itu jenjang karir lho pak?*

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Kita tidak ada reward, tidak ada jenjang karir. Iya ada, namun hanya sebatas itu. <i>Reward</i> khusus tidak ada, di luar ruang lingkup kontrak kerja. Sedangkan PNS kan ada rewardnya, namun diukur dari faktor kinerjanya.	Secara umum, tidak terdapat upaya terorganisir untuk mencegah SDM TIK kontrak keluar/ <i>resign</i> ,
Informan 2	Tidak ada, menjadi hak masing-masing. Bahkan tahun ini tidak ada yg <i>resign</i> malah ada yang masuk baru. Reward ada, misalkan dari operasional 1, programmer 1, 2 dan seterusnya. Berapa tahun naik, itupun dikarenakan kinerjanya baik. Besaran gaji dapat dilihat di web internal pemkot Surabaya tidak untuk umum di bagian SSH (standar satuan harga), SSH merupakan standar paling tinggi. Kalau jenjang karir tidak ada, maka dari itu ketika terdapat rekrutmen PNS semacam ini kita sarankan. Honor pun sudah UMK, yaitu di atas 3,8 sebagai UMK kota Surabaya.	karena memang tidak terdapat aturan yang mengikat, namun beberapa informan menerapkan secara personal dengan memberikan pertimbangan tertentu.
Informan 3	Tidak ada upaya, karena tidak dapat mengikat mereka. Pun sampai tahun 2023 hanya terdapat 2 jenis pegawai di pemerintah daerah yaitu PNS dan PPPK, setelah 2023 sudah tidak ada non PNS, sehingga darisana sudah terlihat prospek jenjang karirnya sangat kecil dan hamper tidak ada. Kalau <i>resign</i> pasti salah satunya gaji, karena gaji tenaga IT cukup tinggi.	
Informan 4	Sebenarnya 1 bulan sebelum keluar harus konfirmasi terlebih dahulu, namun biasanya sebelum keluar bilang gitu aja. Kalau mencegah kita tidak bisa karena	

	memang kontraknya sudah habis. Dinas pun tidak bisa ngapa-ngapain, mau dipunishment pun apa karena kontrak sudah habis.	
Informan 5	Jika kontrak sudah habis dan terdapat prospek pekerjaan yang lebih baik ya kita persilahkan, namun jika kurang jelas tetap kita tawarkan untuk tidak keluar.	
Informan 6	Tidak ada, karena tidak ada aturan yang mengikat kecuali kontrak itu sendiri.	

Pertanyaan 8: Menurut Bapak/Ibu, Apa saja **Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan** (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di Dinkominfo/BKD?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Kalau permintaan kontrak per kontrak itu tadi, kalau misalnya dia mau keluar, kita juga tetap berusaha agar tidak keluar, namun yang bersangkutan tetap ingin keluar. Maka dari hal itu, pengalaman atau tugas yang telah dia kuasai oleh pegawai yang akan keluar menularkan pengalaman selama bekerja ke salah satu pegawai yang akan menggantikan fungsinya. Agar pegawai baru dapat memahami dan menggantikan fungsinya pegawai yang keluar. Kalau agar tidak keluar kemudian kita memberikan sesuatu, bukan jangan keluar nanti kami kasih ini itu, tidak seperti itu. Misalnya keluar karena ingin pindah keluar kota ya tidak masalah, jadi kita tidak ada penawaran khusus agar tidak keluar.	Beberapa strategi yang telah ditempuh oleh pemerintah daerah adalah memberikan gaji yang layak, minimum sesuai UMR/UMK, memberikan kenyamanan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kekeluargaan dan saling membantu. Serta memberikan fasilitas pengembangan diri dan kompetensi.
Informan 2	Memberikan gaji/honor di atas UMK dan membuat lingkungan kerja yang kondusif. Kemudian menciptakan suasana kekeluargaan dan saling membantu dalam satu institusi dilibatkan dengan bekerjasama.	
Informan 3	Menyesuaikan kontrak kerja mereka.	
Informan 4	Harus dibagi-bagi jenis pekerjaannya.	
Informan 5	Diberikan fasilitas sarana prasarana yang mereka butuhkan, nyaman bekerja dan mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan lainnya, serta diberikan gaji atau kompensasi yang layak.	
Informan 6	Tidak ada, karena tidak ada SDM TIK kontrak di BKD Kota Madiun.	

Pertanyaan 9: Menurut Bapak/Ibu, Apakah terdapat **perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo/BKD? Jika ada, apa saja?

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Ada, pelatihan, sertifikasi, bimbingan teknis (bimtek). Jenjang karir sebatas kontrak, dari segi pendidikan juga mempengaruhi, misalnya dia katakan skilnya bagus, dia bahasa programmer apa saja? Tapi pendidikannya D3, harusnya untuk masuk programmer 1 katakan minimal S1, maka hal ini mempengaruhi, maksudnya mempengaruhi bisa atau tidaknya masuk level tenaga tersebut. Kita mengambil spek ini, sudah muncul semua berdasarkan server terpusat dari Administrasi Pembangunan (Adpem), misalkan programmer 1, oh iya kita butuh kemudian ditawarkan ke pegawai yang bersangkutan sesuai dengan besaran dari aplikasi adpem tersebut, sehingga tinggal menawarkan saja.	Ada yang sudah merealisasikan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM TIK, ada pula yang masih berencana karena menyesuaikan waktu dan anggaran yang tepat.
Informan 2	Untuk BKD Kota Surabaya menangani kontrak non TIK, untuk kontrak TIK diikutkan ke Dinas Kominfo Kota Surabaya.	
Informan 3	Belum ada, untuk perencanaan pengembangan pelatihan dari sini kesini.	
Informan 4	Niatnya ada sih, seperti <i>short course</i> , bisa diikutkan dengan PNS atau Dinas-dinas lain.	
Informan 5	Sudah kami laksanakan.	
Informan 6	Diserahkan pada masing-masing OPD yang memiliki tenaga kontrak bidang TIK.	

Pertanyaan 10: Menurut Bapak/Ibu, Apa **rekomendasi/saran** berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di Dinkominfo/BKD sebagai upaya **untuk mengurangi jumlah pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) **yang keluar/resign?**

Informan	Transkripsi Jawaban	Kesimpulan
Informan 1	Dilakukan pembinaan pada masing-masing tenaga PPK, jadi ada pembinaan skil, perilaku juga ada bagi masing-masing	Saran-saran untuk mengurangi SDM TIK yang

	tenaga kontrak tadi	
Informan 2	1. Pemberian gaji/honor sudah sesuai UMK, setiap tahun ada kenaikan sesuai aturan UMK. 2. Lingkungan kerja yang enak, nyaman dan kondusif agar mereka kerasan, betah dan nyaman saat bekerja.	keluar/ <i>resign</i> , diantaranya: memberikan kompensasi/gaji yang layak/sesuai UMR/UMK, memberikan
Informan 3	Mengevaluasi perjanjian kontrak kerjanya, misalkan memperbarui klausul kontrak minimal masa kontraknya 2 tahun sebagaimana di RSUD Sidoarjo, sehingga mereka agak lama waktunya, kalau gaji pasti sudah kita penuhi minimal sesuai UMK.	fasilitas pengembangan diri, menyesuaikan ritme kerja dan adanya
Informan 4	Saran, untuk menyesuaikan ritme dan pembagian tugas pada SDM TIK, sehingga pekerjaan tidak terlalu luas, namun spesifik pada masing-masing keahlian bidang teknologi informasi dan komunikasinya.	pembagian tugas yang lebih jelas, memberikan perhatian secara personal dan
Informan 5	Memberikan perhatian pada mereka, jika kita positif dengan mereka pasti mereka juga akan positif terhadap kita.	membuat aturan kontrak menjadi per 2 tahun tidak
Informan 6	Membuat aturannya.	lagi per 1 tahun.

Untuk transkripsi selebihnya terdapat pada bagian lampiran, sedangkan hasil analisis berada di bagian 5.3 di bawah ini.

5.3 Analisis Faktor Kesuksesan Manajemen SDM TIK

Berdasarkan hasil kajian literatur yang diikuti dengan melakukan wawancara dan survei secara langsung ke beberapa dinas yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini, berikut penjabaran dari masing-masing faktor kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi komunikasi di pemerintah daerah.

5.3.1 Jumlah dan Kualitas Pelamar

Terdapat beberapa faktor yang mendukung tercapainya jumlah dan kualitas pelamar manajemen SDM TIK, pemerintah daerah juga menerapkan tahapan proses rekrutmen SDM TIK yang sama, meskipun itu statusnya kontrak/honorar yaitu:

1. Membuat pengumuman *open recruitment*
2. Melakukan seleksi administrasi

3. Melakukan uji kompetensi
4. Mengumumkan hasil seleksi

Terdapat 1 proses yang berbeda, yaitu sebelum melakukan proses *open recruitment* atau seleksi, Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) harus mengajukan usulan terlebih dahulu ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Misalnya saja di Kota Surabaya, rekrutmen Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi dengan skema tenaga kontrak dilakukan melalui 2 tahapan, yaitu 1) *Open Recruitmen* (Oprek) yang diumumkan melalui laman resmi masing-masing Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) dan 2) Memberikan dokumen lamaran langsung kepada Bu Walikota Surabaya atau ditiptkan pada masing-masing OPD. Semua lamaran baik itu dari Oprek maupun yang ditiptkan kemudian dikumpulkan pada bagian Administrasi Pembangunan (Adpem) Kota Surabaya. Setiap OPD yang membutuhkan tenaga kontrak SDM TIK mencocokkan spesifikasi yang dibutuhkan dengan lamaran yang sudah masuk di bagian Administrasi Pembangunan. Kemudian dilakukan seleksi SDM TIK yang prosesnya melibatkan konsultan pihak ke tiga. Jumlah dan Kualitas pelamar disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing OPD dalam menutupi kekurangan kebutuhan SDM TIK.

Selain itu masing-masing OPD melakukan rekrutmen berdasarkan kebutuhan saat itu atau untuk menutupi jumlah SDM TIK yang tidak memperpanjang atau diperpanjang kontraknya, dari segi perpanjangan kontrak seringkali kasus yang terjadi adalah pihak SDM TIK yang tidak ingin memperpanjang kontrak setelah habis masa berlakunya. Fenomena ini akan dibahas lebih lengkap lagi pada Sub Masa Kerja SDM TIK.

Berbeda dengan Kota Surabaya, Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo hanya melakukan rekrutmen secara terbuka yang diumumkan melalui laman resmi Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Sidoarjo serta menyebarkan surat tembusan ke seluruh kecamatan di kabupaten Sidoarjo, sebagaimana surat resmi informasi lowongan SDM kontrak/honorer atau Non ASN berikut:



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Gubernur Suryo Nomor 1 Sidoarjo Kode Pos 61213
Telp. (031) 8921946, 8941145, Fax. (031) 8946924

PENGUMUMAN

NOMOR : 800/077/ 1438.1.3.2/2019

TENTANG

**SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI NON ASN
PADA BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDOARJO**

Panitia Seleksi Penerimaan Pegawai Non ASN pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo akan mengadakan Seleksi Penerimaan Pegawai Non ASN untuk mengisi jabatan pada formasi sebagai berikut :

A. FORMASI TENAGA NON ASN

NO	JENIS TENAGA	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH FORMASI
1	Pranata Jamuan	Minimal SLTA sederajat segala jurusan. Nilai ijazah minimal rata-rata 7,5 (tujuh koma lima) dan nilai minimal yang tertulis di ijazah 6 (enam)	2 (dua) orang
2	Pengadministrasi Umum	Minimal SLTA sederajat segala jurusan. Nilai ijazah minimal rata-rata 7,5 (tujuh koma lima) dan nilai minimal yang tertulis di ijazah 6 (enam)	5 (lima) orang
3	Pengelola Bahan Perencanaan	Minimal D-3 (Diploma-Tiga) bidang Teknik Informatika/Akuntansi/Manajemen. Nilai IPK minimal 2,75 (dua koma tujuh puluh lima) untuk perguruan tinggi terakreditasi A dan Nilai IPK minimal 3,00 (tiga koma nol nol) untuk perguruan tinggi terakreditasi B	1 (satu) orang
4	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	Minimal D-3 (Diploma-Tiga) bidang Akuntansi/Manajemen/Administrasi/Teknik Informatika/Manajemen Teknik Informatika. Nilai IPK transkrip minimal 2,75 (dua koma tujuh puluh lima) untuk perguruan tinggi terakreditasi A dan Nilai IPK transkrip minimal 3,00 (tiga koma nol nol) untuk perguruan tinggi terakreditasi B	1 (satu) orang

Gambar 5. 1: Pengumuman Seleksi Penerimaan Pegawai Non ASN Kabupaten Sidoarjo (Setda, 2019)

5.3.1.1 Kompensasi

Faktor kompensasi merupakan magnet tersendiri seorang pekerja untuk memutuskan melamar pada suatu lowongan pekerjaan atau kesempatan pekerjaan yang ada. Pada umumnya kompensasi disamakan dengan gaji yang diterima saat bekerja saja, namun ternyata terdapat komponen lebih lainnya di pemerintah daerah, seperti komponen honorarium, uang makan, jaminan sosial dan penunjang kebutuhan lainnya sebagaimana Peraturan Bupati Sidoarjo No. 25 Tahun 2019, namun berdasarkan penuturan dari Informan 4, pegawai kontrak bidang TIK juga memperoleh komponen gaji yang hampir sama dengan PNS yang membedakan hanya besarnya saja, bahkan terdapat tambahan komponen tunjangan keahlian untuk *programmer* serta gaji ke 13 dan 14 masing-masing sebesar 1 juta rupiah.

Hal itu sedikit berbeda dengan pegawai kontrak bidang TIK di lingkungan pemerintah kota Surabaya, disana terdapat jenjang karir seperti *programmer 1*, *programmer 2* dan seterusnya. Sebagaimana gambar berikut ini:

<u>naga Programmer 1</u>	Orang Bulan	5.518.900
<u>naga Programmer 2</u>	Orang Bulan	4.541.900
<u>naga Programmer 3</u>	Orang Bulan	4.071.900
<u>naga Programmer Senior 1</u>	Orang Bulan	8.000.000
<u>naga Programmer Senior 2</u>	Orang Bulan	7.500.000
<u>naga Programmer Senior 3</u>	Orang Bulan	7.000.000
<u>naga Administrasi 1</u>	Orang Bulan	4.121.000
<u>naga Administrasi 2</u>	Orang Bulan	3.971.000
<u>naga Administrasi 3</u>	Orang Bulan	3.871.053
<u>naga Admin Server 1</u>	Orang Bulan	6.318.900
<u>naga Admin Server 2</u>	Orang Bulan	5.818.900
<u>naga Admin Server 3</u>	Orang Bulan	5.518.900
<u>naga Admin Server Senior 1</u>	Orang Bulan	8.000.000
<u>naga Admin Server Senior 2</u>	Orang Bulan	7.500.000
<u>naga Admin Aplikasi 1</u>	Orang Bulan	5.118.900
<u>naga Admin Aplikasi 2</u>	Orang Bulan	4.818.900

Gambar 5. 2: Honorarium SDM Honorer Pemkot Surabaya (BKD, 2019)

Namun, komponen gajinya hanya 1 buah saja berbeda dengan Kabupaten Sidoarjo dan Kota Madiun yang terdiri dari beberapa komponen gaji. Kesamaan dari ketiga pemerintah daerah tersebut dalam hal kompensasi adalah sama-sama berada di atas Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).

Proposisi 1: Kompensasi yang baik dapat berpengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK di pemerintah daerah.

Dari hasil penelitian serta pengambilan data yang dilakukan pada 6 informan serta beberapa kuisioner pertanyaan yang diberikan pada sebagian staf kontrak bidang TIK di 3 pemerintah daerah yang menjadi studi kasus dari penelitian ini diperoleh bahwa gaji staf bidang TIK di Kota Surabaya, Kota Madiun dan Kabupaten Sidoarjo ditawarkan dengan gaji yang di atas UMR (Upah Minimum Regional) masing-masing daerah, hal tersebut juga sudah menjadi *mind set* di masyarakat bahwa bekerja di lingkungan pemerintah daerah akan mendapatkan gaji yang layak. Apalagi jika terdapat perekrutan CPNS peminatnya tinggi dan banyak. Selain itu besarnya gaji berdasarkan tingkatan SDM TIK pada pemerintah Kota Surabaya juga dipengaruhi kualifikasi pendidikan terakhir mereka. Sehingga, kompensasi yang baik memiliki pengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.1.2 Kerjasama dengan Perguruan Tinggi

Sinergi antara perguruan tinggi dan pemerintah daerah dalam membangun negara merupakan suatu hal yang sangat penting, karena sinergi antar keduanya memberikan pengaruh yang besar baik bagi percepatan maupun efektivitas pembangunan di negara ini, terutama di bidang pembangunan sumber daya manusia. Perguruan tinggi merupakan tempat kaderisasi pendidikan karakter tingkat lanjut untuk sumber daya manusia negara kita yang telah memasuki usia produktif, berkarya dan berinovasi.

Salah satu kerjasama yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi dan pemerintah daerah adalah dalam hal pengembangan kompetensi sumber daya manusia, terutama sumber daya manusia bidang TIK dan pemilihan para talenta yang memiliki segudang potensi bakat dan keahlian bidang TIK para generasi milenial. Berdasarkan informan 5 yaitu dari Dinas Kominfo Kota Madiun menyatakan terdapat kerjasama tidak tertulis dengan perguruan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia bidang TIK, yaitu dalam mengadakan pelatihan bidang TIK, baik oleh kominfo atau oleh perguruan tinggi. Beberapa perguruan tinggi yang bekerjasama dengan Dinas Kominfo Kota Madiun adalah Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS), ITS, UGM dan ITB, sedangkan dalam hal sertifikasi Dinas Kominfo Kota Madiun bekerjasama dengan Inixindo

yaitu rekanan dari non perguruan tinggi. Sedangkan informan lainnya menyatakan tidak memiliki kerjasama dengan perguruan tinggi dalam bidang sumber daya manusia bidang TIK, informan 2 sebenarnya menyatakan memakai jasa konsultan dari ITS dalam hal proses seleksi dalam rekrutmen pegawai kontrak di lingkungan Dinas Kominfo Surabaya, namun ketika ditanya apakah ada kerjasama? Informan menyatakan tidak ada kerjasama secara tertulis, hanya berdasarkan proyek jika selesai proses kontrak berarti sudah berakhir. Untuk kerjasama sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti, yaitu perguruan tinggi kerjasama dalam menyediakan sumber daya manusia bidang TIK yang siap dipakai dan memberikan rekomendasi khusus, semua informan sependapat jika tidak ada kerjasama semacam itu.

Proposisi 8: Kerjasama dengan perguruan tinggi dapat berpengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK di pemerintah daerah.

Baik Kota Madiun dan Kabupaten Sidoarjo tidak melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi dalam hal rekrutmen sumber daya manusia pada umumnya atau bidang teknologi informasi dan komunikasi pada khususnya, hanya Kota Surabaya yang mengadakan kerjasama dengan perguruan tinggi dalam bidang rekrutmen dan pengembangan SDM TIK, salah satunya dengan ITS namun tidak secara tertulis, hanya berdasarkan rekomendasi dari dosen atau pengajar yang kebetulan juga memiliki kegiatan di lingkungan Dinas Kominfo dan BKD Kota Surabaya, meskipun begitu tetap juga dilakukan proses rekrutmen secara terbuka dan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sehingga kerjasama dengan perguruan tinggi tidak berpengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.2 Masa Kerja SDM TIK

Masa Kerja SDM di suatu instansi/organisasi menjadi salah satu hal yang sangat penting, karena SDM TIK yang berpengalaman tidak muncul begitu saja, namun muncul dari proses panjang yang telah dilalui selama bekerja dengan berbagai tantangan permasalahan yang beragam. Salah satu fenomena SDM TIK dengan status kontrak/honorer adalah tingginya tingkat perpindahan atau turnover,

tidak terkecuali di lingkungan pemerintah daerah hal ini juga terjadi. Sebagaimana data perputaran (*turnover*) SDM TIK di Dinas Kominfo Kota Surabaya dari tahun 2017 hingga 2019 berikut:

NO	TAHUN	JUMLAH MASUK TENAGA KONTRAK	JUMLAH KELUAR TENAGA KONTRAK
1	2017	19	10
2	2018	10	10
3	2019	17	11

Gambar 5. 3: Turnover Pegawai Kontrak Dinas Kominfo Kota Surabaya (Kominfo, 2019)

Dari gambar data tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 19 pegawai yang masuk dan 10 pegawai keluar pada tahun 2017 (52,6%), 10 pegawai masuk dan keluar 10 pegawai pada tahun 2018 (100%) dan 17 pegawai masuk kemudian 11 pegawai keluar (64,7%) pada tahun 2019, data ini peneliti peroleh langsung dari pegawai seksi e-Government yang memiliki akses terhadap data tersebut. Fenomena tingginya perpindahan SDM TIK kontrak/honoror ini tidak hanya terjadi pada Pemerintah Kota Surabaya saja, namun juga terjadi di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

5.3.2.1 Kompensasi

Sebagaimana pada sub bagian kompensasi pada variabel Jumlah dan Kualitas Pelamar di atas, peneliti menduga jika kompensasi mempengaruhi lama Masa Kerja sumber daya manusia bidang TIK. Informan 1 menyatakan jika tidak hanya gaji semata yang menjadi pertimbangan utama untuk bertahan di instansi/organisasi tempat bekerja, namun juga lingkungan tempat bekerja yang baik. Begitu juga dengan informan 2, namun juga didukung dengan adanya komitmen dari pegawai untuk tetap bekerja, karena belum tentu bekerja di instansi lain juga lebih nyaman. Informan 4 tidak setuju jika kompensasi berpengaruh terhadap lama masa kerja, dikarenakan di lingkungan pemerintah kabupaten Sidoarjo besaran kompensasi artinya gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya sudah di atas UMK, bahkan pegawai kontrak bidang TIK mendapatkan tunjangan keahlian khusus, bahkan beliau menambahkan jika

komponen tunjangan pegawai kontrak bidang TIK hampir sama dengan PNS, hanya berbeda besarnya saja dikarenakan di PNS terdapat golongan pangkat, sedangkan di pegawai kontrak tidak ada. Informan 5 juga menuturkan kurang setuju jika pegawai kontrak bidang TIK di lingkungan Dinas Kominfo Kota Madiun keluar disebabkan gaji, karena kompensasi/gaji pegawai kontrak bidang TIK di Kota Madiun sudah jauh di atas UMK Kota Madiun, selain itu beliau termasuk yang memperjuangkan kelayakan gaji pegawai kontrak bidang TIK di lingkungan Dinkominfo Kota Madiun, terbukti gaji yang diterima oleh pegawai kontrak bidang TIK dalam kisaran 2,7 juta rupiah, sedangkan UMK Kota Madiun dalam kisaran 1,9 juta rupiah.

Proposisi 2: Kompensasi yang baik dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Berbeda dengan kompensasi pada proposisi 1 yang memiliki pengaruh terhadap jumlah dan kualitas pelamar, pada proposisi 2 justru sebaliknya kompensasi yang baik tidak menjadi pemicu utama SDM TIK untuk tetap bertahan, contohnya pada studi kasus Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo, meskipun kompensasi/gaji berada di atas UMR, namun berdasarkan penuturan informan 4 jumlah SDM TIK kontrak yang keluar/*resign* tergolong cukup tinggi, hal tersebut juga terjadi di Kota Surabaya, namun tidak terjadi di Kota Madiun. Menurut informan 5 dari Dinas Kominfo Kota Madiun rendahnya angka keluar/*resign* dari SDM TIK kontrak di Kota Madiun disebabkan mereka diberikan fasilitas dan kenyamanan lebih oleh pimpinannya, mulai dari pelatihan yang dapat mereka pilih sendiri hingga diberikan fasilitas SPPD jika mereka dinas ke luar kota. Sehingga, dari hasil survei dan wawancara dapat kita ketahui jika kompensasi yang baik tidak berpengaruh positif terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia bidang TIK di lingkungan pemerintah daerah, semakin terlatih mereka akan semakin baik dalam melakukan pekerjaan, semakin ahli dan semakin

cepat dalam menyelesaikan target pekerjaan. Masing-masing pemerintah daerah memiliki skema pemberian pelatihan tenaga kontrak bidang TIK yang berbeda-beda. Misalkan untuk lingkungan pemerintah Kota Surabaya, pelatihan bidang TIK hanya dihandle oleh Dinas Kominfo, sedangkan BKD memberikan pelatihan terhadap pegawai kontrak bidang non TIK, seperti tukang sapu, sopir truk, sopir mobil pemadam kebakaran, sopir mobil sampah dan sopir Satpol PP, pelatihan yang berikan adalah *safety drive*. Sedangkan, *programmer* dan bagian jaringan mendapatkan pelatihan rutin yang dilaksanakan di Dinas Kominfo Kota Surabaya dengan pemateri dari luar Dinas Kominfo Kota Surabaya, selain itu pemerintah Kota Surabaya juga menyediakan fasilitas BLK dari Dinas Tenaga Kerja yang bisa juga dimanfaatkan. Dari sisi para pegawai kontrak bidang TIK, peneliti juga melakukan penggalian data melalui isian kuisioner dengan pertanyaan terbuka, dari 5 kuisioner yg diisi oleh pegawai kontrak bidang TIK di Dinas Kominfo Kota Surabaya terdapat responden 3 yg memilih pelatihan sebagai salah satu faktor menimbulkan kecocokan pegawai kontrak bidang TIK dengan Dinas Kominfo Kota Surabaya, sedangkan 5 kuisioner diisi oleh responden di BKD tidak terdapat responden yang memilih faktor pelatihan sebagai suatu yang membuat pegawai kontrak bidang TIK cocok bekerja di instansi terkait. Pada Dinas Kominfo Kota Madiun juga terdapat kebijakan yang menarik dari Informan 5, yaitu mempersilahkan para pegawai kontrak bidang TIK untuk mencari sendiri di luar pelatihan yang diadakan oleh Dinas sesuai dengan keinginan dan jenis pekerjaan masing-masing. Dari 2 responden Dinas Kominfo Kota Madiun, keduanya juga memilih pelatihan sebagai faktor yang menimbulkan kecocokan bekerja di Dinas.

Berbeda dengan Dinas Kominfo dan BKD Kabupaten Sidoarjo belum menyediakan fasilitas pelatihan bagi pegawai kontrak bidang TIK, informan 3 menuturkan jika BKD Kabupaten Sidoarjo belum mengadakan pelatihan khusus untuk pegawai kontrak bidang TIK, pelatihan masih diperuntukkan PNS karena biaya untuk mengadakan pelatihan cukup besar, sedangkan informan 4 menyatakan belum sempat, karena masih sibuk dengan pekerjaan mereka, namun beliau memiliki rencana untuk mengadakan pelatihan untuk pegawai kontrak bidang TIK.

Proposisi 3: Adanya pelatihan yang baik dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Dari beberapa studi kasus pemerintah daerah yang peneliti kunjungi, hamper semua menyatakan tidak terdapat pelatihan untuk SDM TIK kontrak, bahkan terdapat informan yang mengatakan jika dana untuk pelatihan PNS saja terbatas, apalagi untuk SDM kontrak, terkecuali pada Dinas Kominfo Kota Madiun SDM TIK dipersilahkan untuk mengikuti pelatihan, bahkan memperbolehkan untuk mencari jenis pelatihan sendiri asalkan sesuai dengan kebutuhan, maka akan memperoleh persetujuan dari pimpinan. Dan dari penuturan SDM TIK di Dinas Kominfo Madiun juga menyatakan jika pelatihan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan mereka tetap bertahan untuk bekerja di Dinas Kominfo Kota Madiun, selain itu di Dinas Kominfo Kota Madiun jumlah SDM TIK yang keluar/resign tergolong rendah Sejak awal berdirinya Dinas Kominfo Kota Madiun tahun 2017. Sehingga, dapat kita ketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah, sedangkan 2 kota lainnya memiliki SDM TIK yang keluar cukup tinggi dan juga tidak terdapat pelatihan, kecuali Kota Surabaya.

5.3.2.3 Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan tahapan lanjut dari jabatan/posisi/pangkat atau sejenis lainnya yang biasanya memberikan pengaruh terhadap besaran kompensasi atau gaji. Dari 3 Kabupaten/Kota semuanya menyatakan jika tidak terdapat jenjang karir untuk pegawai kontrak bidang TIK di instansi masing-masing. Namun, setelah ditelusuri lebih dalam melalui pertanyaan menunjukkan bahwa sebenarnya terdapat jenjang karir untuk pegawai kontrak bidang TIK, sebagaimana di Dinas Kominfo Kota Surabaya, terdapat status tenaga *programmer* 1, 2, 3 kemudian terdapat juga tenaga *programmer* senior 1, 2 dan 3 begitu juga dengan tenaga admin *server*, admin *server* senior dan admin aplikasi, berbeda status 1,2 dan 3 maka berbeda pula besaran gajinya. Sedangkan, untuk Dinas Kominfo Kota Madiun, terdapat jenjang karir sebagai tenaga upahan, tenaga ahli dan tenaga kontrak pemkot, besaran gaji yang diterima pun berbeda pada masing-masing jenjang.

Berbeda dengan 2 pemerintah daerah lainnya, berdasarkan informan 3 dan 4, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo belum menerapkan jenjang karir semacam itu. Dari 6 informan yang paling kuat membantah jika lama masa kerja pegawai kontrak bidang TIK dipengaruhi oleh adanya jenjang karir adalah informan 4, karena menurut beliau ada alasan lain yaitu dikarenakan beban dan ritme pekerjaan yang tinggi. Begitu juga dengan informan 5, bahwa selama ini keluarnya pegawai kontrak dikarenakan pindah rumah, mendapatkan pekerjaan di tempat lain atau karena pelanggaran disiplin. Selain itu meskipun di Dinas Kominfo Kota Madiun terdapat 3 jenjang karir, namun sulit untuk dicapai karena persyaratan terlalu tinggi, misalnya untuk tenaga ahli, pegawai kontrak harus memiliki sertifikasi di bidang tertentu dan untuk tenaga kontrak hanya bisa diperoleh oleh tenaga kontrak rekrutmen dari Pemerintah Kota Madiun, sedangkan berdasarkan penuturan dari informan 6, tenaga kontrak hasil rekrutan Pemerintah Kota Madiun tidak ada untuk bidang TIK hanya untuk bidang non TIK saja.

Proposisi 5: Jenjang Karir dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Semua informan dari studi kasus sepakat mengatakan bahwa tidak terdapat jenjang karir untuk SDM TIK di masing-masing pemerintah daerah, selain itu dari beberapa alasan SDM TIK untuk keluar adalah karena memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Hal ini semakin mengukuhkan jika jenjang karir tidak memiliki pengaruh positif terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah, namun justru menjadi pendorong SDM TIK untuk berpindah, karena tidak adanya jenjang karir yang jelas di lingkungan pemerintah daerah.

5.3.2.4 Desain Ruang Kerja

Desain ruang kerja bisa berupa lokasi tempat duduk dan desain interior ruangan yang dapat berpengaruh terhadap timbulnya rasa nyaman bagi pegawai kontrak bidang TIK yang berada di lokasi tersebut, sehingga merasa betah dan tidak ingin keluar dari instansi/organisasi tersebut.

Dari 3 Kabupaten/Kota yang peneliti survei hampir semua menggunakan tata letak tempat duduk yang menjadikan satu antara pegawai kontrak bidang TIK dengan pegawai lainnya sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan mereka. Hal itu agar pegawai kontrak mudah diawasi, mudah berkoordinasi dengan pimpinan dan efisiensi tempat yang terbatas karena gedungnya kecil, bahkan sebagaimana penuturan informan 4 bahwa gedung Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo masih meminjam belum milik sendiri, gedungnya pun gedung lama dan lokasi serta tata letaknya terbatas. Sama halnya dengan Pemerintah Kota Surabaya juga menempati gedung lama dan terbatas, namun setelah masuk ke dalam terdapat renovasi dan tata ulang letak serta interior ruang Dinas Kominfo dan BKD Kota Surabaya, namun peletakan tempat duduk pegawai kontrak bidang TIK masih menjadi 1 dengan pegawai lainnya termasuk dengan PNS. Berbeda dengan Dinas Kominfo Kota Madiun membuat terobosan terbaru dengan menyendirikan tempat duduk antara PNS dan pegawai kontrak bidang TIK, ketika peneliti melakukan survei ada yg masih menjadi satu dengan PNS ada yg sudah dan sedang proses perpindahan disendirikan khususnya untuk tenaga *programmer*, setelah peneliti tanya ternyata hal itu dilakukan agar lebih mudah koordinasi antar pegawai yang sejenis pekerjaannya.

Proposisi 6: Desain ruang kerja dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Berkaitan dengan pengaruh desain ruang kerja, dari 6 informan belum ada yang menyatakan sepakat jika memberikan pengaruh utama terhadap alasan untuk keluar/*resign* dari status sebagai pegawai kontrak bidang TIK. Namun, ketika ditanya pada SDM TIK ada yang menjawab jika salah satu yang menyebabkan mereka bertahan adalah karena desain ruang kerja, pada Dinas Kominfo Kota Madiun desain ruang kerja SDM TIK terlihat rapi dan beberapa SDM tertentu ditempatkan pada ruang yang berbeda dengan pimpinan serta dikumpulkan sesama SDM TIK kontrak, hal ini terjadi di Dinas Kominfo Kota Madiun, selain itu SDM TIK di pemerintah daerah tersebut tingkat keluar/*resign* SDM TIK kontrak tergolong kecil. Sehingga, dapat diketahui jika Desain ruang kerja

memberikan pengaruh positif terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.2.5 Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu yang mendasar dalam membentuk ikatan antara pegawai kontrak bidang TIK dengan pimpinan, bahkan dengan kepercayaan pendistribusian tugas dan pencapaian target kerja bisa menjadi lebih cepat, hal itu diterapkan di Dinas Kominfo Kota Madiun oleh informan 5 dengan pegawai kontrak bidang TIK, bahkan hingga diberikan kepercayaan untuk mengerjakan proyekan bidang TIK di luar lingkup pekerjaan instansi/organisasi, selain itu juga menjadikan pegawai kontrak enggan untuk keluar/*resign* atau tidak memperpanjang kontrak pegawai. Pegawai kontrak bidang TIK di Dinas Kominfo Kota Madiun sebanyak 31 orang dari tahun 2017 dan 2018 baru 3 orang keluar/*resign* dengan alasan diterima di perusahaan yang lebih baik, pindah rumah dengan keluarga dan alasan disiplin. Bahkan begitu percaya dan dedikasinya informan 5 pada staf pegawai kontraknya hingga jika keluar beliau tahan dan tanya alasannya apa? Kenapa keluar? Dan seterusnya, jika beliau mendapati tujuannya itu positif dan baik untuk pegawai, maka beliau setuju, jika beliau mendapati sebaliknya, maka beliau tahan sejenak dengan memberikan pertimbangan apakah tidak sayang, namun jika tetap memaksa ya beliau izinkan, karena hal itu merupakan hak individu masing-masing.

Proposisi 10: Adanya kepercayaan pimpinan dan organisasi dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Informan 4 juga memberikan kepercayaan lebih, beliau menuturkan jika memang beliau sangat membutuhkan pegawai kontrak bidang TIK, karena spesialisasi pekerjaannya hanya mereka yang punya, sedangkan beliau sendiri tidak bisa membantu pekerjaan tersebut. Informan 4 memberikan kepercayaan hingga pekerjaannya boleh dibawa pulang dan pegawai kontrak bidang TIK diberikan ruang yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari semua informan sepakat jika memberikan kepercayaan penuh, bahkan kepercayaan tersebut ditunjukkan dengan pemberian sarana dan prasarana yang

memadai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Selain, saat peneliti konfirmasi ke SDM TIK yang berada di Dinas Kominfo Kota Madiun menyatakan jika salah satu faktor yang menyebabkan mereka tetap bekerja disana adalah kepercayaan, sehingga dapat terkonfirmasi jika kepercayaan pimpinan berpengaruh positif terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.2.6 Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan menjadi penting, utamanya agar para pegawai kontrak merasa lebih termotivasi dan merasa diberikan ruang untuk melakukan kreasi dan Inovasi, karena seringkali mereka merasa takut pada atasan dan merasa berada di bawah mereka yang statusnya sudah PNS, padahal dunia yang dibutuhkan oleh instansi/organisasi adalah kontribusi dari keahlian yang dimiliki oleh pegawainya baik itu statusnya kontraknya atau PNS, bahkan seharusnya pegawai yang statusnya PNS lebih memberikan kontribusi yang maksimal, karena telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang lengkap.

Proposisi 11: Adanya dukungan pimpinan dapat berpengaruh terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Informan 4 mengungkapkan jika memberikan dukungan sarana dan prasarana untuk bekerja secara penuh, mulai dari laptop/pc, internet, tablet untuk dipakai *testing* aplikasi dan jika rusak sudah ada anggaran untuk perawatan (*maintenance*), itulah yang menurut beliau menjadi hal lebih dibandingkan instansi lain, hanya saja semuanya butuh waktu untuk menunggu anggaran turun, semua itu semata-mata dilakukan agar pegawai kontrak merasa nyaman dan maksimal dalam bekerja. Hal seperti itu juga diungkapkan oleh Informan 5, jika Dinas Kominfo Kota Madiun memberikan dukungan penuh sarana dan prasarana mulai dari internet, laptop/pc, pelatihan jika diperlukan bisa mencari sendiri dan SPPD ketika pegawai kontrak bidang TIK melakukan perjalanan dinas. Sehingga dapat diketahui jika dukungan pimpinan memberikan pengaruh positif terhadap masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.2.7 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mengurangi keinginan pegawai kontrak bidang TIK untuk keluar/*resign* dan berpengaruh terhadap lama masa kerja pegawai kontrak bidang TIK, hal ini juga diungkapkan oleh Informan 4, beliau pernah menjadi pimpinan di bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo dari tahun 2017 hingga 2019 sebelum beliau dipindah tugaskan ke Dinas Kominfo sebagai Kabid Pengembangan Informatika, selama beliau berada di bagian administrasi pembangunan, beliau memimpin beberapa *programmer*, pada saat memimpin mereka terjadi beberapa fenomena tingginya perpindahan/keluar masuknya pegawai kontrak bidang TIK, setelah peristiwa tersebut beliau merenung dan ternyata mencapai satu kesimpulan jika mereka tingginya keluar masuk pegawai tersebut salah satunya karena tingginya beban kerja dari pegawai kontrak, sehingga muncul tekanan tersendiri pada diri mereka yang kemudian menjadikan mereka sering izin tidak masuk kerja, ada juga yang sering tidak masuk karena sakit yang beraneka ragam, mulai dari muntah-muntah, mual dan maag akut. Padahal kalau peneliti lihat saat wawancara dan survei beliau sangat berdedikasi dan komunikatif, bukan tipikal suka menekan dan lain-lain, namun mungkin karena pegawai kontrak merasa segan sendiri sehingga tidak berani untuk berbicara secara komunikatif, ini pula yang menjadi salah satu masukan dari beliau agar masa kerja pegawai lebih lama dan tidak mudah untuk memutuskan keluar/*resign*.

Begitu pula yang coba diterapkan oleh Informan 5 di Dinas Kominfo Kota Madiun, yaitu dengan memberikan dukungan moril lebih seperti keluarga sendiri. Sehingga dapat timbul kepuasan kerja pegawai.

Proposisi 12: Kepuasan kerja dapat mendorong lama masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah.

Seseorang dalam bekerja selain mencari nafkah untuk kehidupan atau keluarga juga mencari kepuasan kerja, terdapat satu fenomena menarik yaitu pada studi kasus Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo, sebagaimana yang peneliti sampaikan di atas yaitu bahwa kepuasan kerja SDM TIK mendorong lama masa

kerja mereka di pemerintah daerah. Hal tersebut berdasarkan penuturan informan 4 jika sepertinya ritme kerja menjadi salah satu penyebab tingginya keluar/*resign* SDM TIK kontrak di lingkungan Kabupaten Sidoarjo, salah satunya terjadi saat informan 4 menjadi salah satu pimpinan di bagian Administrasi Pembangunan (Adpem) Sekretariat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

5.3.3 Pengembangan Kompetensi

5.3.3.1 Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya adalah bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pegawai kontrak bidang TIK sehingga mereka semakin berkembang dan cepat dalam menyelesaikan target pekerjaannya. Informan 5 memberikan kebebasan kepada pegawai kontrak bidang TIK untuk mencari sendiri informasi dan mengikuti pelatihan yang mereka inginkan. Dari sisi pegawai kontrak peneliti tanya ternyata salah satu pertimbangan mereka untuk tidak pindah kerja/*resign* adalah karena adanya pelatihan.

Proposisi 4: Adanya pelatihan yang baik dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah.

Salah satu temuan dari peneliti setelah survei bahwa adanya pelatihan selain juga membuat antusiasme kerja SDM TIK kontrak semakin kuat juga dapat mengembangkan kompetensi mereka terhadap teknologi atau bidang terbaru, hal itu terkonfirmasi dengan pernyataan dari informan 5 dan SDM TIK di Kota Madiun. Sehingga dapat diketahui jika adanya fasilitas pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah.

5.3.3.2 Desain Ruang Kerja

Desain ruang kerja bisa meliputi lokasi tempat duduk atau desain interior ruang kerja. Peneliti melakukan survei pada tiga pemerintah daerah, rata-rata lokasi tempat duduk hampir sama semua yaitu menjadi satu dengan pimpinan masing-masing, setelah peneliti konfirmasi ternyata paling banyak alasannya untuk tujuan kemudahan interaksi, koordinasi dan pengawasan. Dari segi desain interior ruangan yang paling bagus adalah di Dinas Kominfo Kota Madiun,

kemudian diikuti Dinas Kominfo Kota Surabaya, sedangkan Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo masih memakai gedung lama, sehingga terlihat kurang bagus.

Proposisi 7: Desain ruang kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah.

Salah satu bagian dari desain ruang kerja adalah desain interior, lokasi tempat duduk atau pengelompokan ruang kerja SDM TIK. Terdapat satu fenomena yang cukup menarik yaitu di Dinas Kominfo Kota Madiun, disana tempat duduk SDM TIK kontrak ada yang disendirikan pada satu ruangan tertentu dan ketika memasuki ruangan tersebut peneliti merasa nyaman karena desain interiornya yang bagus dan menarik. Dari informan 4 dari Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo menyatakan jika ingin melakukan desain ulang ruang kerja jika suatu saat diberikan lokasi kantor yang lebih layak dan nyaman dari ruang kerja saat ini, namun pada prinsipnya tetap dijadikan satu dengan pimpinan agar lebih mudah koordinasi dan mengawasi. Sehingga, dapat kita ketahui jika desain ruang kerja memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja agar tercapai pengembangan kompetensi SDM.

5.3.3.3 Kerjasama dengan Perguruan Tinggi

Salah satu kerjasama yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi dan pemerintah daerah adalah dalam hal pengembangan kompetensi sumber daya manusia, terutama sumber daya manusia bidang TIK dan pemilihan para talenta yang memiliki segudang potensi bakat dan keahlian bidang TIK para generasi milenial. Berdasarkan informan 5 yaitu dari Dinas Kominfo Kota Madiun menyatakan terdapat kerjasama tidak tertulis dengan perguruan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia bidang TIK, yaitu dalam mengadakan pelatihan bidang TIK, baik oleh kominfo atau oleh perguruan tinggi. Beberapa perguruan tinggi yang bekerjasama dengan Dinas Kominfo Kota Madiun adalah Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS), ITS, UGM dan ITB, sedangkan dalam hal sertifikasi Dinas Kominfo Kota Madiun bekerjasama dengan Inixindo yaitu rekanan dari non perguruan tinggi. Sedangkan informan lainnya menyatakan tidak memiliki kerjasama dengan perguruan tinggi dalam bidang sumber daya

manusia bidang TIK, informan 2 sebenarnya menyatakan memakai jasa konsultan dari ITS dalam hal proses seleksi dalam rekrutmen pegawai kontrak di lingkungan Dinas Kominfo Surabaya, namun ketika ditanya apakah ada kerjasama? Informan menyatakan tidak ada kerjasama secara tertulis, hanya berdasarkan proyek jika selesai proses kontrak berarti sudah berakhir. Untuk kerjasama sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti, yaitu perguruan tinggi kerjasama dalam menyediakan sumber daya manusia bidang TIK yang siap dipakai dan memberikan rekomendasi khusus, semua informan sepakat jika tidak ada kerjasama semacam itu.

Proposisi 9: Kerjasama dengan perguruan tinggi dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah.

Dari semua informan yang menjadi studi kasus peneliti rata-rata menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kerjasama secara tertulis dengan perguruan tinggi dalam hal pengembangan kompetensi SDM TIK, namun informan 5, menyatakan bahwa pihaknya memiliki kerjasama tidak tertulis dengan beberapa perguruan dalam hal pengembangan SDM TIK berupa penyelenggaraan pelatihan, bahkan selain dengan perguruan tinggi pihaknya juga melakukan kerjasama dengan pihak selain perguruan tinggi. Dinas Kominfo Kota Surabaya juga mendatangkan beberapa pemateri dari kalangan dosen perguruan tinggi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan informasi seputar teknologi terkini terhadap SDM TIK meskipun tidak melakukan kerjasama secara tertulis dengan perguruan tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa sebenarnya melakukan kerjasama dengan perguruan menjadi penting, karena akan memberikan pengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah.

Proposisi Mayor: Jumlah dan Kualitas Pelamar, Masa Kerja dan Pengembangan Kompetensi mempengaruhi kesuksesan manajemen Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi (SDM TIK) di pemerintah daerah.

Dari beberapa ulasan di atas dapat diketahui bahwa jumlah dan kualitas lamaran tidak mempengaruhi kesuksesan manajemen SDM TIK di pemerintah daerah, karena hampir semua informan menyatakan jika rekrutmen yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi kekurangan SDM TIK yang keluar atau memenuhi target kerja, namun tidak terdapat target pendaftar minimal pada angka tertentu. Sedangkan mengenai masa kerja SDM TIK sangat mempengaruhi kesuksesan manajemen, karena semakin banyak SDM TIK yang keluar/*resign* akan mengganggu proses bisnis dan target pekerjaan, selain itu juga meningkatkan pengeluaran karena harus melakukan rekrutmen berulang kali. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengurangi jumlah SDM TIK yang keluar adalah dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan kompetensi mereka sebagaimana yang dilakukan oleh Dinas Kominfo Kota Madiun.

5.4 Validasi Hasil Penelitian

Tingkat keabsahan pada penelitian kualitatif ditekankan pada data-data yang telah diperoleh. Data hasil penelitian dinilai mempunyai pengaruh signifikan terhadap sebuah penelitian dapat dilihat dari pengecekan keabsahaan data penelitiannya. Peneliti dapat melakukan review penelitiannya kepada informan atau umpan balik dari informan serta menggunakan teknik triangulasi untuk memvalidkan data.

5.4.1 Triangulasi

Pada penelitian ini, peneliti melakukan tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber data, triangulasi teknik dan triangulasi waktu pengumpulan data.

1. Triangulasi Sumber Data

Untuk melakukan triangulasi sumber data, peneliti melakukan penggalian informasi kepada informan dengan latar belakang yang berbeda :

Tabel 5. 1: Triangulasi sumber data Informan

Informan	Nama Asli	Latar Belakang
Tipe X1 – Dinas Kominfo Kota Surabaya		
Informan 1	Informan Y	Salah satu pimpinan

		strategis di Dinas Kominfo Kota Surabaya yang membawahi bidang SDM
X2 - Kepala Sub Bidang BKD		
Informan 2	Ari Hardini, S.T., M.M.	Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data Kota Surabaya
X3 – Pranata Komputer BKD		
Informan 3	Handoko Irawan, A.Md	Staf di Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Kabupaten Sidoarjo
X4 – Kepala Bidang Pengembangan Informatika Kominfo		
Informan 4	Evi Wahyu Harini, S.Sos.	Kepala Bidang Pengembangan Informatika Kabupaten Sidoarjo
X5 – Kepala Bidang Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) Kominfo		
Informan 5	Noor Aflah, S.Kom.	Kepala Bidang TIK Kota Madiun
X6 – Pranata Komputer Sub Bidang Pengelolaan Data Kepegawaian BKD		
Informan 6	Erwin Prihanto, S.T.	Staf Sub Bidang Pengelolaan Data Kepegawaian Kota Madiun

2. Triangulasi Waktu Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengambilan data yang berbeda-beda pada setiap informan. Hal ini dikarenakan oleh usia serta kesibukan informan yang sangat berbeda-beda sehingga peneliti harus menyesuaikan diri dalam melakukan pengumpulan data. Tempat pengumpulan data juga berbeda-beda karena menyesuaikan dimana informan merasa nyaman untuk diwawancarai.

Tabel 5. 2: Triangulasi waktu pengumpulan data Informan

Nama Asli	Tanggal	Tempat
-	27 November 2019	Kantor Dinas Kominfo, Pemerintahan Kota Surabaya
Ari Hardini, S.T., M.M.	26 November 2019	Kantor BKD, Pemerintahan Kota Surabaya
Handoko Irawan, A.Md	06 Januari 2020	Kantor BKD, Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo
Evi Wahyu H., S.Sos.	31 Desember 2019	Kantor Dinas Kominfo, Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo
Noor Aflah, S.Kom.	08 Januari 2020	Kantor Dinas Kominfo Kota Madiun
Erwin Prihanto, S.T.	08 Januari 2020	Kantor Sekretariat Daerah Kota Madiun

5.4.2 Uji Transferability

Dilakukan dengan validasi eksternal, uji transferability yaitu menunjukkan derajat ketepatan atau diterapkannya hasil penelitian ke populasi di tempat sampel diambil. Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian ini, peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dalam membuat laporan ini.

5.4.3 Uji Dependability

Tahapan pengujian Dependability dalam penelitian kualitatif disebut reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Maka pada penelitian ini dapat dilakukan pengujian dengan melampirkan hasil wawancara pada lampiran ke-3 dari laporan penelitian ini, yaitu bagian Hasil Wawancara.

5.4.4 Uji Konfirmability

Tahapan pengujian Konfirmability dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji obyektivitas penelitian. Sebuah penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Pada penelitian ini, hasil penelitian yang

dijelaskan sesuai dengan proses pengumpulan data. Peneliti juga mengkonfirmasi kembali jawaban instrumen dengan merangkum hasil wawancara dan melampirkan bukti form Informasi beserta biodata singkat dan tanda tangannya pada bagian lampiran dari laporan penelitian ini.

5.5 Temuan dan Hasil Penelitian

Berikut ini adalah temuan dan esensi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Peneliti menemukan 9 temuan yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

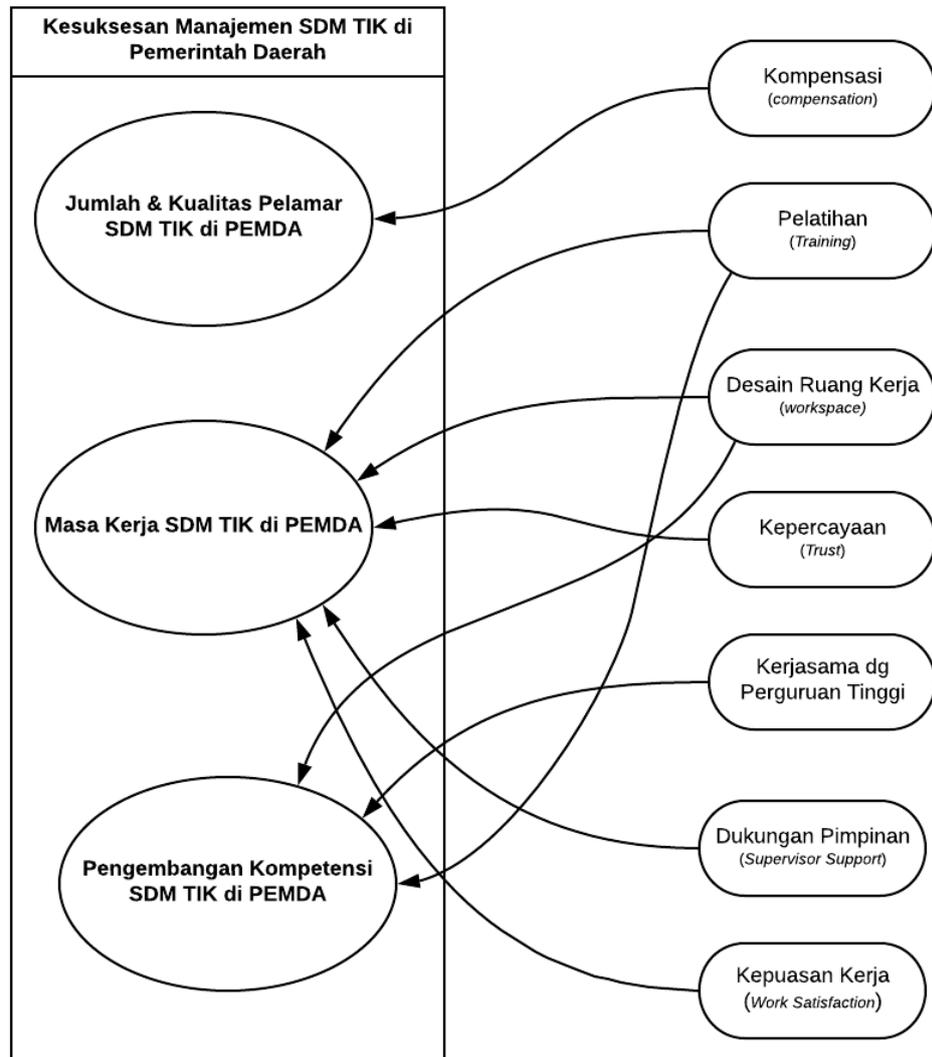
- 1) Faktor Kompensasi mempengaruhi jumlah dan kualitas pelamar, namun tidak mempengaruhi masa kerja SDM TIK di pemerintah daerah. Kompensasi di Pemerintah Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo dan Kota Madiun mempunyai nilai yang tinggi yaitu sudah di atas UMK sebagaimana pernyataan semua informan, namun dari setiap daerah tersebut mempunyai kompensasi yang berbeda-beda dalam tingkat masa kerjanya. Seperti: di Kota Surabaya terdapat programmer 1, 2, 3 dan seterusnya yang itu nominalnya di atas UMK mulai dari 4 jutaan ke atas, hanya saja **“1 komponen gaji”** sebagaimana pernyataan informan 1. Lain hal dengan di Sidoarjo, terdapat komponen gaji pokok untuk pendidikan **“sarjana minimal Rp. 2.971.000,-“** sebagaimana pernyataan informan 3, hal tersebut belum ditambah dengan **“tunjangan keahlian khusus, tunjangan makan, lembur, gaji ke 13 dan 14 sebesar masing-masing 1 juta rupiah”** sebagaimana pernyataan informan 4. Begitu juga dengan di kota Madiun juga terdapat beberapa komponen gaji.
- 2) Faktor Pelatihan IT mempengaruhi masa kerja dan pengembangan kompetensi SDM TIK di pemerintah daerah. Namun, tidak semua Pemerintah daerah mengadakan pelatihan untuk pegawainya. Misal, di pemerintah daerah Sidoarjo belum memberikan pelatihan dikarenakan **“masih sibuk dengan tugasnya”** sebagaimana pernyataan informan 4 dan **“terbatasnya anggaran, untuk PNS saja terbatas apalagi untuk pegawai kontrak”** tutur informan 3, jadi ini berpengaruh pada tingkat masa kerja dan pengembangan SDM TIK. Untuk yang di Kota Surabaya dan Kota Madiun, pemerintah daerahnya menyiapkan **“pelatihan untuk pegawai kontrak, baik honorer atau PNS”** hal itu untuk **“update kemampuan mereka”** agar bisa mengembangkan kompetensi mereka dalam bidang SDM TIK, sebagaimana pernyataan informan 1 dan informan 5.
- 3) Faktor Jenjang karir disetiap pemerintah daerah rata-rata informan menjawab tidak ada, tetapi sebenarnya ada. Sebagaimana pernyataan

mereka **“tidak ada jenjang karir”**, setelah 1 tahun **“kontrak baik diperpanjang, jika tidak ya tidak diperpanjang”**.

- 4) Faktor Desain ruang kerja tidak berpengaruh pada masa kerja dan kompetensi pengembangan SDM TIK. Sebagaimana informan 5 menuturkan jika **“mereka dibebaskan untuk ikut pelatihan asalkan sesuai dengan passion”** hal itu untuk mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Faktor Kerja sama dengan perguruan tinggi tidak berpengaruh pada jumlah dan kualitas pelamar, karena berdasarkan penuturan rata-rata informan mengatakan jika **“tidak memiliki kerjasama secara tertulis dengan perguruan tinggi tertentu”** baik dalam rekomendasi rekrutmen atau pengembangan kompetensi, kecuali informan 1,2 dan 5. Sedangkan terhadap pengembangan kompetensi SDM TIK berpengaruh, karena menurut penuturan informan 1 dan 5 memiliki kerjasama secara **“tidak tertulis untuk mengisi pelatihan di Dinkominfo Kota Surabaya”** dan **“pelatihan dengan PENS, ITS, UGM, ITB dan Inixindo”** untuk pegawai kontrak di Dinkominfo Kota Madiun.
- 6) Faktor Kepercayaan berpengaruh pada masa kerja SDM TIK, karena berdasarkan rata-rata informan, yaitu informan 1, 2, 4 dan 5 merupakan pimpinan di bidang atau sub bidang di pemerintah daerah memberikan kepercayaan pada pegawai kontrak bidang IT, karena mereka bergantung pada keahlian mereka. Sedangkan jika **“dikerjakan sendiri saya tidak bisa karena bukan keahlian saya”** sebagaimana penuturan informan 4.
- 7) Faktor Dukungan pimpinan ini mempengaruhi masa kerja. Sebagaimana di Dinkominfo Kota Madiun informan 5 memberikan dukungan penuh baik sarana prasarana dan juga menjalin hubungan sebagaimana keluarga sendiri, disana tingkat masa kerja pegawai kontrak 1-2 tahun Sejak berdirinya Dinkominfo Kota Madiun.
- 8) Faktor Kepuasan kerja mempengaruhi masa kerja SDM TIK. Hal ini berdasarkan penuturan informan 4 bahwa beliau merasa lebih puas kinerja pegawai kontrak daripada PNS disana.
- 9) Temuan di luar faktor yang ada adalah mengenai ritme kerja sebagaimana penyelesaian yang diungkapkan informan 4 pada peneliti ketika wawancara.

5.6 Rekomendasi Model Penelitian

Berikut merupakan model kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang teknologi informasi dan komunikasi (SDM TIK) berdasarkan hasil analisa studi literatur, kemudian dilakukan pengambilan data dan validasi:



Gambar 5. 4: Model Akhir Kesuksesan SDM TIK di Pemerintah Daerah

Dari model akhir di atas, dapat diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi kesuksesan manajemen SDM TIK di Pemerintah Daerah.

5.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang akan menjadi batasan dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini antara lain:

1. Model sukses pada penelitian ini berfokus pada 3 variabel saja, yaitu Jumlah dan Kualitas Pelamar, Lama Masa Kerja dan Pengembangan Kompetensi.

2. Studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hanya pada pegawai kontrak bidang TIK dan ada di 3 kota/kabupaten saja.
3. Belum ada pihak yang ditentukan untuk proses validasi hasil penyusunan model.
4. Wawancara dilakukan kepada informan yang bekerja di pemerintah daerah.
5. Hasil penelitian ini terbatas pada tahap pengembangan model kesuksesan belum sampai tahap pengukuran kesuksesan manajemen sumber daya manusia bidang TIK khusus pegawai kontrak.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjabarkan kesimpulan serta saran yang dapat diambil berdasarkan keseluruhan proses penelitian yang sudah dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian telah menjawab rumusan serta tujuan dari penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor berpengaruh terhadap Jumlah dan Kualitas Pelamar adalah Kompensasi. Sedangkan Kerjasama dengan perguruan tinggi tidak.
2. Faktor-faktor berpengaruh terhadap Lama masa kerja SDM TIK adalah Pelatihan, Desain ruang kerja, Kepercayaan, Dukungan Pimpinan dan Kepuasan Kerja.
3. Faktor-faktor berpengaruh terhadap Pengembangan Kompetensi SDM TIK adalah Desain Ruang Kerja, Kerjasama dengan Perguruan Tinggi dan Pelatihan.
4. Salah satu faktor yang menyebabkan SDM TIK resign adalah karena Jenjang Karir dan Gaji dari perusahaan/tempat kerja lain yang lebih menjanjikan.
5. Cara yang harus dilakukan dan dikembangkan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi yang kompeten di Pemerintah Daerah adalah dengan memberitahukan kompensasi/gaji yang diterima serta menentukan kualifikasi keahlian/pendidikan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.
6. Cara agar Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi yang telah diperoleh dapat bertahan lama di Pemerintah daerah adalah dengan memberikan ruang untuk pengembangan diri, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman/bersahabat, memberikan kepercayaan, memberikan dukungan dan menciptakan kepuasan kerja serta menyediakan jenjang karir yang jelas.
7. Cara agar dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia bidang Teknologi Informasi Komunikasi yang ada di Pemerintah daerah adalah menyediakan ruang dan lingkungan kerja yang nyaman/bersahabat, melakukan kerjasama secara tertulis dengan perguruan tinggi sebagai salah satu sumber utama

mentor/*trainer* pengembangan diri yang handal dan memberikan kebebasan SDM TIK untuk memilih pelatihan/pengembangan diri sesuai dengan bidang pekerjaannya.

6.2 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat ditindaklanjuti untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan datang:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model akhir penelitian ini menjadi model kuantitatif serta dapat dilakukan pengujian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan perspektif yang berbeda.
2. Faktor kesuksesan Manajemen SDM TIK yang ditekankan pada penelitian ini hanya sebatas dalam lingkup kota/kabupaten yang menerapkan sistem e-government mewakili regional Jawa Timur, Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor yang sesuai pada lingkup yang lebih luas contohnya di daerah lain yang penerapan e-governmentnya lebih baik sehingga jawaban yang diperoleh dapat lebih menggambarkan fenomena yang ada secara utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Karodia, D. S. (2014). Organizational development to increase an organizations effectiveness and competitiveness to improve employee satisfaction, productivity in order to strengthen the human process. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 2(8) , 15-23.
- Ann H. Huffman, W. J. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior* 35(2) , 194-212.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Aurum, A. H. (2011). Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic literature review. *Journal of Systems and Software* , 238-249.
- Briner, N. C. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Cahyono, S. (2018, Mei 31). Genjot SDM, Pemkot Surabaya Gandeng Ubaya. Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Dipetik Januari 10, 2020, dari jawapos.com: <https://www.jawapos.com/jpg-today/31/05/2018/genjot-sdm-pemkot-surabaya-gandeng-ubaya/>
- Cahyono, S. (2018, Mei 31). *Genjot SDM, Pemkot Surabaya Gandeng Ubaya: jawapos.com*. Dipetik Desember 31, 2019, dari jawapos.com: <https://www.jawapos.com/jpg-today/31/05/2018/genjot-sdm-pemkot-surabaya-gandeng-ubaya/>
- Catană, L. K. (2013). Causes affecting voluntary turnover in IT sector: Review of some empirical studies. *Proceedings of the International Conference Marketing - from Information to Decision, Romania* , 102-113.
- Christian Maier, S. L. (2013). Analyzing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention. *The Journal of Strategic Information Systems Volume 22, Issue 3* , 193-207.
- Christina Ling-Hsing, C. J.-G. (2012). Career anchors and disturbances in job turnover decisions – A case study of IT professionals in Taiwan. *Information & Management* , 309-319.
- David C. Mohr, G. J. (2011). Employee turnover and operational performance: the moderating effect of group-oriented organisational culture. *Human Resource Management Journal* .
- Edi. (2018, Maret 28). *PEMPROV JATIM - UNUSA JALIN KERJASAMA SDM KETENAGAKERJAAN*. Dipetik Desember 31, 2019, dari jatimprov.go.id: <http://jatimprov.go.id/read/berita-pengumuman/pemprov-jatim-unusa-jalin-kerjasama-sdm-ketenagakerjaan>

- Global, I. (2018, Februari 16). *What is Electronic Government (e-Government)*. Diambil kembali dari IGI Global: <https://www.igi-global.com/dictionary/electronic-government-e-government/9385>
- H.-J. Jeon, L. a. (2013). A study on the effects of software developer's job satisfaction on organizational commitment and turnover intension. *Journal of Society for e-Business Studies*, 17(4) , 1-22.
- Informatika, M. I. (2018, Desember 19). *Modern Human Resources in the Cloud*. Dipetik Desember 25, 2019, dari Human Capital Management: <https://www.mii.co.id/en/solution/business-application/human-capital-management>
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Sdm Startup Yang Ada Di Yogyakarta. *Prosiding SNATIF* , 175-179.
- Joia, E. R. (2013). An investigation into turn-away among information technology professionals in Brazil. *Journal of High Technology Management Research* , 30-41.
- Madiun, P. K. (2020, Januari 1). *Sejarah Kota Madiun*. Dipetik Januari 23, 2020, dari Pemerintah Kota Madiun: <https://madiunkota.go.id/sejarah-kota-madiun/>
- Madya, S. (2006). *Teori dan praktik penelitian tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Marnis, I. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Meral Elçia, İ. Ş. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees' turnover intention: The mediating role of work related stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 58* , 289-297.
- Mertler, C. A. (2006). *Action Research: Teachers as Researchers in the Classroom*. CA: Sage Publications.
- Muhammad Ashar, M. M. (2013). The impact of perceptions of training on employee commitment and turnover intention: Evidence from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies* , 74-88.
- Naidoo, R. (2018). Role stress and turnover intentions among information technology personnel in South Africa: The role of supervisor support. *SA Journal Of Human Resource Management* , 1-10.
- Nugroho, A., & Rahmawati, D. N. (2018). *Indeks Pembangunan Manusia 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Nurcholis, H. (2005). *Teori Dan Praktik Pemberitaan Dan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ozolina-Ozola, I. (2014). The impact of human resource management practices on employee turnover. *19th International Scientific Conference; Economics and Management* , 223 – 226.
- Planet, J. (2018, April 06). *Ragam Profesi TI dengan Gaji Rata-rata Paling Tinggi di Indonesia*. Diambil kembali dari Job Planet Official Blog: <http://blog.id.jobplanet.com/ragam-profesi-ti-dengan-gaji-rata-rata-paling-tinggi-di-indonesia/>
- Roya Anvari, Z. J. (2014). Effective Strategy for Solving Voluntary Turnover Problem among Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 129* , 186-190.

- Schuler Randall, D. P. (1992). *Human Resource Management in Australia*. Harper Educational.
- Sharma, Y. V. (2014). An analytical study of role of compensation and exit interview on employee retention in plastic manufacturing industry in Jalgaon district. *International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 6-10.
- Sidoarjo, P. K. (2020, Januari 1). *Kabupaten Sidoarjo*. Dipetik Januari 23, 2020, dari Portal Website Pemerintah Kabupaten Sidoarjo: <http://portal.sidoarjokab.go.id/kabupaten-sidoarjo>
- Sunarno, S. (2012). *Hukum Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Surabaya, P. K. (2020, Januari 1). *Home*. Dipetik Januari 23, 2020, dari Pemerintah Kota Surabaya: <https://surabaya.go.id/id>
- Thidi. (2018, Desember 20). *Jenis Model dari MSDM*. Dipetik Desember 25, 2019, dari Thidi Web Digital Marketing Solution: <https://thidiweb.com/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Undang-undang. (2014). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH*. Jakarta.
- Vijayakumar, J. (2012). The retention strategies of employees of IT industries. *International Journal of Research in Social Sciences* 2(4), 98-131.
- Vurgun, A. E. (2015). Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research*, 34-46.
- Zaenuri, M. (2015). *Manajemen SDM di Pemerintahan*. Yogyakarta: LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LAMPIRAN

1. PEDOMAN WAWANCARA

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi	:	<input type="text"/>
2. Tanggal <i>Interview</i>	:	<input type="text"/>
3. Nama	:	<input type="text"/>
4. Jabatan	:	<input type="text"/>
5. Lama Kerja	:	<input type="text"/>
6. Kualifikasi	:	<input type="text"/>

.....,2019

I. Kegiatan: Penelitian tentang SDM Bidang Teknologi Informasi Komunikasi (SDM TIK) ruang lingkup pemerintah daerah di Indonesia.

II. Tujuan:

- (1) Mengkaji, mendokumentasi, dan mempublikasi pengalaman dan praktek-praktek Manajemen Sumber Daya Manusia khusus Bidang Teknologi Informasi Komunikasi dalam mendukung era pemerintahan berbasis elektronik (e-Government).
- (2) Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan Manajemen SDM TIK khususnya bagi tenaga kontrak/honoror/*outsourcing*.

III. Target Luaran:

- (1) **Thesis S2:** terkait Indikator-Indikator Kesuksesan Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi Komunikasi khusus tenaga kontrak/honoror/*outsourcing* di Pemerintah Daerah (Pemda) dengan studi kasus 3 Pemda, yaitu: Kota Surabaya, Kota Madiun dan Kabupaten Sidoarjo. Tiga pemda tersebut berdasarkan beberapa kajian literatur tergolong ke dalam pemda yang telah sukses menerapkan sistem e-Government di Indonesia.

IV. Metode Pengumpulan Data:

Wawancara-mendalam (*in-depth interview*) langsung dengan salah satu pimpinan di 2 dinas yang berhubungan dengan SDM TIK, yaitu Dinas Kominfo dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di masing-masing 3 pemda pada studi kasus kami.

V. Peneliti & Pewawancara

1. Muhamad Nasrullah, S.Kom. (Mahasiswa S2 Sistem Informasi ITS)

VI. Sekilas tentang SDM TIK & Deskripsi Pertanyaan

SDM TIK merupakan salah satu aspek yang mendukung kesuksesan penerapan e-Government demi tercapainya tujuan pemberian pelayanan pemerintah daerah/organisasi terhadap masyarakat sebagai konsumen utama agar lebih optimal. Hubungan antara SDM TIK dan e-Government telah secara eksplisit disampaikan di Instruksi Presiden No. 3 tahun 2003 yang menjelaskan keberhasilan penerapan e-Government dipengaruhi oleh salah satu aspek yaitu SDM TIK. Hal ini disebabkan karena implementasi e-government pada dasarnya bukan tentang komponen “e” (electronic atau teknologinya) melainkan lebih pada perubahan pola “government”-nya, yakni perubahan orientasi layanan pemerintah lebih berfokus kepada masyarakat; peningkatan efisiensi, transparansi, dan kualitas sistem pemerintahan dan layanan publik; budaya anti korupsi; dan perubahan dokumen dan pola kerja manual menjadi digital. Perubahan pola kerja

dan budaya birokrat dan birokrasi ini mau tidak mau membutuhkan SDM TIK yang kuat.

Patut disadari, dengan berbagai peraturan pemerintah terkait sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) dan tren kebijakan Smart City di Indonesia yang telah ada, mendorong semua pemerintah daerah bekerja keras meoptimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di berbagai aspek operasional dan layanan pemerintah, hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan mengoptimalkan keberadaan SDM TIK. Banyak inisiasi dan praktek-praktek baik pimpinan daerah di bidang TIK bermunculan dan terbukti sukses memajukan daerah. Sayangnya, pengalaman dan praktek-praktek baik tak ternilai tersebut belum terdokumentasi dan diteliti. Kegiatan ini ingin menjawab kebutuhan dan peluang ini: mendokumentasi, mengkaji, dan mempublikasi faktor-faktor, pengalaman, dan praktek terbaik bidang SDM TIK pemerintah daerah di Indonesia.

Berikut gambaran umum aspek-aspek yang ingin digali selama proses wawancara dan pertanyaan umum yang akan diajukan:

Kesuksesan SDM TIK

1. Menurut Informan, Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan Pemda Informan?

*Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undangnya, Master Plan, dan lainnya.

*Gambar kerangka model manajemen SDM di Pemda Informan.

2. Menurut Informan, Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo/BKD menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo/BKD Pemda?

3. Menurut Informan, Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo/BKD Pemda? Rata-rata lama masa kerja tenaga kontrak disini? Lama masa kerja mereka menjadi pertimbangan kesuksesan?

4. Menurut Informan, Apakah **Pengembangan Kompetensi** (Pelatihan, training, workshop, sertifikasi, dan lain-lain) **Pegawai** menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo/BKD Pemda?

5. Menurut Informan, Apa saja faktor yang dapat **Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo/BKD Pemda?

6. Menurut Informan, Apa yang menjadi **alasan keluarnya (resign) pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo/BKD Pemda?

7. Menurut Informan, Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh Dinkominfo/BKD Pemda agar **pegawai kontrak** (khususnya bidang TIK) **tidak keluar (resign)**? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya?

8. Menurut Informan, Apa saja **Strategi yang harus digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan** (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di Dinkominfo/BKD Pemda?

9. Menurut Informan, Apakah terdapat **perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai** (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo/BKD Pemda? Jika ada, apa saja? Perlu atau tidak?

Kompensasi

10. Apakah **gaji pegawai** bidang IT di Dinkominfo/BKD Pemda berbeda dengan bidang lainnya? Kalau iya, mengapa?

11. Berapa **Gaji yang mereka** terima? Gaji tersebut diberikan tiap **minggu atau bulan**?

12. Adakah **bonus atau tambahan gaji**? Jika ada, kapan itu diberikan?

13. Menurut Informan, **Jumlah dan Kualitas Pelamar pegawai kontrak** bidang TIK di Dinkominfo/BKD Pemda ini ditentukan oleh apa?

14. Rata-rata, berapa **lama masa kerja** mereka? Jika sebentar, kira-kira karena apa? Apakah karena Gaji?

Pelatihan

15. Sebelum masuk kerja, apakah ada prosedur mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo/BKD Pemda?

16. Sepanjang Informan ketahui, Apakah ada **pelatihan** (*training*) setelah mereka menjadi pegawai kontrak di Dinkominfo/BKD Pemda? Apa saja jika ada?

Jenjang Karir

17. Apa saja **posisi/jobdesk** yang seringkali ditawarkan kepada pegawai kontrak yang baru?

18. Menurut Informan, Apakah adanya **Jenjang Karir** mempengaruhi pegawai untuk **tetap bekerja** atau memutuskan **keluar/resign**?

19. Apa **Jenjang Karir tertinggi** untuk pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo/BKD Pemda?

Desain Ruang Kerja

20. Menurut Informan, Mengapa **desain tempat duduk** atau **ruang kerja** pegawai kontrak harus seperti saat ini? Apa kelebihannya?

21. Menurut Informan, Apakah **desain ruang kerja** semacam ini membantu pegawai kontrak untuk mengembangkan kompetensinya?

22. Adakah rencana **desain ulang ruang kerja** atau tetap seperti ini sudah baik?

Kerjasama dengan Perguruan Tinggi

23. Dari yang Informan ketahui, perguruan tinggi mana saja yang telah bekerja sama dengan Dinkominfo/BKD Pemda dalam hal pengadaan atau pengembangan SDM TIK kontrak/honorer?

24. Dalam bidang SDM TIK, selain dengan perguruan tinggi Dinkominfo/BKD Pemda bekerjasama dengan pihak mana saja?

Kepercayaan

25. Apa kepercayaan yang selama ini diberikan Informan sebagai pimpinan kepada mereka?

26. Menurut Informan, Apa kepercayaan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak mempengaruhi keputusan tetap/keluar bekerja mereka?

Dukungan Pimpinan

27. Apa saja bentuk dukungan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak bidang TIK?

28. Adakah kasus, dimana pegawai kontrak diberhentikan sebelum kontrak habis karena tidak adanya **dukungan pimpinan**?

Kepuasan Kerja

29. Menurut Informan, Bagaimana kinerja mereka di sini? **Memuaskan atau belum?**

30. Apa saja hal yang dirasa **belum memuaskan** dari mereka selama disini?

31. Menurut Informan, Apakah **Kepuasan Kerja** juga mempengaruhi **Lama Masa kerja** pegawai kontrak di Dinkominfo/BKD Pemda?

2. HASIL WAWANCARA

INFORMAN 1

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi	:	Dinas Kominfo Kota Surabaya
2. Tanggal Interview	:	27 November 2019
3. Nama	:	-
4. Jabatan	:	-
5. Lama Kerja	:	19 Tahun (sejak CPNS)
6. Pengalaman	:	-

Surabaya, 27 November 2019



Kesuksesan Manajemen SDM TIK	
Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan Dinkominfo Kota Surabaya?	Tidak ada model kesuksesan Manajemen SDM. Untuk mengukur SDM itu berdasarkan target kerja, kompetensi, bisa disiplin, bisa dari datang tepat waktu, bisa integritas dan loyalitasnya.
Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undangnya, Master Plan, dan lainnya.	

Gambar kerangka model manajemen SDM di Dinkominfo/Pemkot Surabaya.	
Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kota Surabaya?	Di Dinkominfo ini lebih kalau ada yang resign, kita harus penuh yang kosong dan ada di dinas kesra ada jatah pelamar bidang IT dari kebijakan walikota untuk seluruh masyarakat Surabaya serta dari dinas tenaga kerja, hal itu lebih untuk kesejahteraan masyarakat Surabaya sendiri, itu salah satu kebijakan bu walikota. Jadi ada juga warga yang melamar langsung ke bu walikota dan ke dinas tenaga kerja, kemudian dikolektif dan jika sewaktu-waktu dibutuhkan bisa diambil dari beberapa yang sudah menaruh lamaran/sudah didisposisikan Ibu Walikota.
Bagaimana untuk Rekrutmen sendiri?	Rekrutmen tersebut menggunakan seleksi yang sesuai dengan bidang/bekerjasama dengan konsultan dari perguruan tinggi atau perusahaan yang berkompeten di bidang tersebut untuk tahapan seleksi <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> . Selain itu kami juga ada kerjasama dengan perguruan tinggi untuk mampu membantu dan mengembangkan <i>soft skill</i> , katakan kita membutuhkan tenaga <i>programmer</i> maka kita cari dari kampus yang punya kerjasama dengan kita, kemudian diadakan seleksi sesuai tahapannya.
Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kota Surabaya?	Lama masa kerja juga dipengaruhi dengan evaluasi tiap PPK (pejabat pemegang , komitmen), dievaluasi dari segi kedisiplinan, perilaku kerja, pelayanan, integritas, dan komitmen. Harus ada komitmen untuk dijalankan,
Rata-rata lama masa kerja tenaga kontrak disini?	

<p>Lama masa kerja menjadi pertimbangan kesuksesan?</p>	<p>pemberhentian tanpa alasan tidak ada.</p> <p>Pegawai baru yang habis dari rekrutmen kemudian masuk pertama kali dan keluar itu ada yang 1 bulan, 2 bulan, dalam masa adaptasi dan terdapat evaluasi tahapan jadi tidak langsung dikontrak 1 tahun, namun semua tergantung PPK masing-masing, ada yang triwulan, semester, 1 tahun, dan seterusnya.</p> <p>Sebenarnya juga iya, karena pegawai yang lama lebih tahu, berpengalaman dalam pekerjaan, pekerjaan apa yang setiap hari, lebih tahu waktunya, realisasinya kapan dia lebih menguasai.</p>
<p>Apakah Pengembangan Kompetensi (Pelatihan, <i>training</i>, workshop, sertifikasi, dan lain-lain) Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kota Surabaya?</p>	<p>Iya, maka dari itu terdapat training khusus bidang IT, untuk yang memberikan pelatihan narasumber berasal dari luar kominfo, rutin setiap tahun dilakukan untuk programmer atau dari sistem.</p> <p>Sertifikasi juga diadakan menjadi salah satu acuan, untuk tenaga kontrak dari warga surabaya difasilitasi dari disnaker. Untuk tenaga kontrak baru/kurang mengerti dengan pekerjaannya kita berikan pelatihan dan bimbingan dari dinas terkait yang berhubungan dengan teknis yang belum dipahami, misalkan teknis keuangan, maka kami panggilkan pemateri dari bidang keuangan yang berpengalaman untuk memberikan pembelajaran terkait teknis yang perlu dipahami.</p>
<p>Apa saja faktor yang dapat Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kota</p>	<p>Dari poin pertanyaan no.3, poin yang menjadi evaluasi pegawai yaitu Disiplin, perilaku kerja, pelayanan,</p>

Surabaya?	integritas, dan komitmen.
Apa yang menjadi alasan keluarnya (resign) pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kota Surabaya?	Alasan keluarnya ada beberapa faktor, misalnya diterima PNS karena ikut PNS, diterima pegawai di swasta atau tempat lain yang lebih menjanjikan, untuk perempuan biasanya setelah punya anak kemudian dia memutuskan kontrak.
Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh Dinkominfo Kota Surabaya agar pegawai kontrak (khususnya bidang TIK) tidak keluar (resign) ? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya.	Kita tidak ada reward, tidak ada jenjang karir. Iya ada, namun hanya sebatas itu. <i>Reward</i> khusus tidak ada, di luar ruang lingkup kontrak kerja. Sedangkan PNS kan ada rewardnya, namun diukur dari faktor kinerjanya.
<i>Programmer</i> 1, 2 dan seterusnya itu jenjang karir lho pak?	
Apa saja Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di Dinkominfo Kota Surabaya?	Kalau permintaan kontrak per kontrak itu tadi, kalau misalnya dia mau keluar, kita juga tetap berusaha agar tidak keluar, namun yang bersangkutan tetap ingin keluar. Maka dari hal itu, pengalaman atau tugas yang telah dia kuasai oleh pegawai yang akan keluar menularkan pengalaman selama bekerja ke salah satu pegawai yang akan menggantikan fungsinya. Agar pegawai baru dapat memahami dan menggantikan fungsinya pegawai yang keluar. Kalau agar tidak keluar kemudian kita memberikan sesuatu, bukan jangan keluar nanti kami kasih ini itu, tidak seperti itu. Misalnya keluar karena ingin pindah keluar kota ya tidak masalah, jadi kita tidak ada penawaran

	khusus agar tidak keluar.
Apakah terdapat perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kota Surabaya? Jika ada, apa saja?	Ada, pelatihan, sertifikasi, bimbingan teknis (bimtek). Jenjang karir sebatas kontrak, dari segi pendidikan juga mempengaruhi, misalnya dia katakan skilnya bagus, dia bahasa programmer apa saja? Tapi pendidikannya D3, harusnya untuk masuk programmer 1 katakan minimal S1, maka hal ini mempengaruhi, maksudnya mempengaruhi bisa atau tidaknya masuk level tenaga tersebut.
Diambil dari aplikasi Ketentuan ini sama ya dengan bidang di bagian lainnya?	Kita mengambil spek ini, sudah muncul semua berdasarkan server terpusat dari Administrasi Pembangunan (Adpem), misalkan programmer 1, oh iya kita butuh kemudian ditawarkan ke pegawai yang bersangkutan sesuai dengan besaran dari aplikasi adpem tersebut, sehingga tinggal menawarkan saja.
Apa rekomendasi/saran berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di Dinkominfo Kota Surabaya sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) yang keluar/resign?	Dilakukan pembinaan pada masing-masing tenaga PPK, jadi ada pembinaan skil, perilaku juga ada bagi masing-masing tenaga kontrak tadi

INFORMAN 2

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi :	BKD Kota Surabaya
2. Tanggal Interview :	26 November 2019
3. Nama :	Ari Hardini, S.T., M.M.
4. Jabatan :	Kepala sub Bidang Pengelolaan Data
5. Lama Kerja :	19 Tahun (sejak CPNS)
6. Pengalaman :	

.....2019



 ARI HARDINI

Kesuksesan Manajemen SDM TIK	
Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan BKD Kota Surabaya?	Mengukur kesuksesan manajemen SDM itu berdasarkan penilaian kinerja, kompetensi, kualifikasi pendidikan, termasuk disiplin, bisa dari datang tepat waktu, disiplin bukan hanya datang tepat waktu, namun bisa integritas, loyalitas dan lainnya.
Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undangnya, Master Plan, dan lainnya.	
Gambar kerangka model manajemen	Untuk aturan non PNS tidak ada di

SDM di BKD/Pemkot Surabaya.	undang-undang.
Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kota Surabaya?	Rekrutmennya diserahkan ke masing-masing dinas untuk kontrak, namun untuk PNS dari BKD. Rekrutmen melakukan sendiri <i>open recruitmen</i> , bisa juga jika kita butuh <i>programmer</i> maka kita cari misalkan dari ITS, Stikom, itupun berdasarkan rekomendasi dari dosennya.
Bagaimana untuk Rekrutmen sendiri?	
Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kota Surabaya?	Tidak, jika kinerja kurang bagus tidak diperpanjang. Rata-rata masa kerja 1 tahun.
Apakah Pengembangan Kompetensi (Pelatihan, <i>training</i> , workshop, sertifikasi, dan lain-lain) Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kota Surabaya?	Pelatihan di BKD untuk <i>safety drive</i> , bagaimana menjadi sopir yang baik, misalkan sopirnya satpol PP, pemadam kebakaran, sopir truk sampah. Namun untuk TIK coba Tanya ke kominfo dia melakukan sendiri.
Apa saja faktor yang dapat Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kota Surabaya?	Penilaian diserahkan masing-masing SKPD, untuk BKD 3 bulan sekali dinilai kemudian tes psikometri setiap akhir tahun sekali, kemudian dievaluasi apakah perlu dipertahankan atau tidak. Biasanya dinilai dari tingkat kedisiplinan, etos kerja, kompetensi berkembang atau tidak.
Apa yang menjadi alasan keluarnya (resign) pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kota Surabaya?	Alasan keluar bisa dari dia sendiri atau diputus kontrak, untuk alasan keluar sendiri dikarenakan ikut suami atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh BKD Kota Surabaya agar pegawai kontrak (khususnya bidang TIK) tidak keluar (resign) ?	Tidak ada, menjadi hak masing-masing. Bahkan tahun ini tidak ada yg <i>resign</i> malah ada yang masuk baru.

<p>Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya.</p>	<p>Reward ada, misalkan dari operasional 1, programmer 1, 2 dan seterusnya. Berapa tahun naik, itupun dikarenakan kinerjanya baik. Besaran gaji dapat dilihat di web internal Pemkot Surabaya tidak untuk umum di bagian SSH (standar satuan harga), SSH merupakan standar paling tinggi. Kalau jenjang karir tidak ada, maka dari itu ketika terdapat rekrutmen PNS semacam ini kita sarankan.</p> <p>Honor pun sudah UMK, yaitu di atas 3,8 sebagai UMK kota Surabaya.</p>
<p>Apa saja Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di BKD Kota Surabaya?</p>	<p>Memberikan gaji/honor di atas UMK dan membuat lingkungan kerja yang kondusif. Kemudian menciptakan suasana kekeluargaan dan saling membantu dalam satu institusi dilibatkan dengan bekerjasama.</p>
<p>Apakah terdapat perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kota Surabaya? Jika ada, apa saja?</p>	<p>Untuk BKD Kota Surabaya menangani kontrak non TIK, untuk kontrak TIK diikutkan ke Dinas Kominfo Kota Surabaya.</p>
<p>Apa rekomendasi/saran berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di BKD Kota Surabaya sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) yang keluar/resign?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian gaji/honor sudah sesuai UMK, setiap tahun ada kenaikan sesuai aturan UMK. 2. Lingkungan kerja yang enak, nyaman dan kondusif agar mereka kerasan, betah dan nyaman saat bekerja.

INFORMAN 3

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi	:	BKD Kabupaten Sidoarjo
2. Tanggal Interview	:	06 Januari 2020
3. Nama	:	Handoko Irawan, A.Md.
4. Jabatan	:	Staf sub Bidang Perencanaan
5. Lama Kerja	:	9 Tahun (sejak CPNS)
6. Pengalaman	:	1. Staf sub Bidang Perencanaan dan Informasi BKD Sidoarjo (2010 - sekarang)

Sidoarjo, 06 Januari 2020


HANDOKO IRAWAN

Kesuksesan Manajemen SDM TIK	
Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan BKD Kabupaten Sidoarjo?	Khusus untuk menilai tenaga IT belum ada, namun untuk global PNS sudah ada, yaitu melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang ada di sistem informasi kinerja, untuk PNS IT menyesuaikan SKP dengan tugas pokok dan fungsi, penilaian kinerjanya dari yang sudah dicapai.
Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undang, Master Plan, dan lainnya.	
Gambar kerangka model manajemen	Untuk non PNS, tidak terdapat penilaian khusus, namun berdasarkan

SDM di BKD/ Pemkab Sidoarjo.	tugas harian dan kepuasan masing-masing OPD, perpanjangan pun diserahkan kepada mereka.
Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Untuk PNS bidang IT, diusulkan ke kementerian PAN RB serta persetujuan biasanya masih kurang dari yang dibutuhkan di PEMDA, sehingga kita harus rekrut tenaga kontrak untuk memenuhi kekurangan tenaga tersebut.
Bagaimana untuk Rekrutmen sendiri?	
Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Untuk lama kerja tidak menjadi acuan kesuksesan, namun berdasarkan poin SKP yang ada pada sistem informasi kinerja.
Apakah Pengembangan Kompetensi (Pelatihan, <i>training</i> , workshop, sertifikasi, dan lain-lain) Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Untuk PNS terdapat angka kredit sendiri yang dapat menambah poin keaktifan dan menjadi poin kinerja mereka. Difokuskan ke PNS terlebih dahulu, karena tergantung anggaran di diklat, jika memenuhi disetujui.
Apa saja faktor yang dapat Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Jabatan pranata komputer, ada pelatihan IT, seminar, dan lainnya. Kemudian dari yang dilakukan sehari-hari. Sehingga jika poin meningkat maka berpotensi naik jabatan.
Apa yang menjadi alasan keluarnya (resign) pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Kalau non PNS kita tidak bisa mengikat. Alasan keluarnya biasanya terdapat tawaran kerja yang lebih baik. Misalkan karena diterima CPNS ada di bagian pembangunan.
Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Sidoarjo agar pegawai kontrak (khususnya bidang TIK) tidak keluar (resign) ? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang	Tidak ada upaya, karena tidak dapat mengikat mereka. Pun sampai tahun 2023 hanya terdapat 2 jenis pegawai di pemerintah daerah yaitu PNS dan PPPK, setelah 2023 sudah tidak ada non PNS, sehingga

karir yang lebih luas atau lainnya.	darisana sudah terlihat prospek jenjang karirnya sangat kecil dan hamper tidak ada. Kalau <i>resign</i> pasti salah satunya gaji, karena gaji tenaga IT cukup tinggi.
Apa saja Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Menyesuaikan kontrak kerja mereka.
Apakah terdapat perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kabupaten Sidoarjo? Jika ada, apa saja?	Belum ada, untuk perencanaan pengembangan pelatihan dari sini kesini.
Apa rekomendasi/saran berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di BKD Kabupaten Sidoarjo sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) yang keluar/resign ?	Mengevaluasi perjanjian kontrak kerjanya, misalkan memperbarui klausul kontrak minimal masa kontraknya 2 tahun sebagaimana di RSUD Sidoarjo, sehingga mereka agak lama waktunya, kalau gaji pasti sudah kitaenuhi minimal sesuai UMK.
Kompensasi	
Apakah gaji pegawai bidang IT di BKD Kabupaten Sidoarjo berbeda dengan bidang lainnya? Kalau iya, mengapa?	Di BKD tidak ada honorer IT, namun untuk sesuai peraturan bupati penghasilan non ASN. SJDIIH kabupaten sidoarjo.
Berapa Gaji yang mereka terima? Gaji tersebut diberikan tiap minggu atau bulan ?	Perbulan
Adakah bonus atau tambahan gaji ? Jika ada, kapan itu diberikan?	Istilah tunjangan
Menurut Bapak, Jumlah dan Kualitas Pelamar pegawai kontrak bidang TIK di BKD Kabupaten Sidoarjo ini ditentukan oleh apa?	Rekom BKD
Rata-rata, berapa lama masa kerja mereka? Jika sebentar, kira-kira karena	Tidak diprediksi

apa? Apakah karena Gaji?	
Pelatihan	
Sebelum masuk kerja, apakah ada prosedur mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk pegawai kontrak bidang TIK di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Tidak ada
Sepanjang Bapak ketahui, Apakah ada pelatihan (training) setelah mereka menjadi pegawai kontrak di BKD Kabupaten Sidoarjo? Apa saja jika ada?	Jarang, karena baru di 2017
Jenjang Karir	
Apa saja posisi/jobdesk yang seringkali ditawarkan kepada pegawai kontrak yang baru?	Tidak ada
Menurut Bapak, Apakah adanya Jenjang Karir mempengaruhi pegawai untuk tetap bekerja atau memutuskan keluar/resign ?	Bisa jadi
Apa Jenjang Karir tertinggi untuk pegawai kontrak bidang TIK di BKD Kabupaten Sidoarjo?	Tidak ada, berdasarkan kontrak saja.
Desain Ruang Kerja	
Menurut Bapak, Mengapa desain tempat duduk atau ruang kerja pegawai kontrak harus seperti saat ini? Apa kelebihannya?	Tidak ada ketentuan
Menurut Bapak, Apakah desain ruang kerja semacam ini membantu pegawai kontrak untuk mengembangkan kompetensinya?	-
Adakah rencana desain ulang ruang kerja atau tetap seperti ini sudah baik?	-
Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	
Dari yang Bapak ketahui, perguruan tinggi mana saja yang telah bekerja sama dengan BKD Kabupaten Sidoarjo dalam hal pengadaan atau pengembangan SDM TIK kontrak/honorer?	Belum ada, open recruitment
Dalam bidang SDM TIK, selain dengan perguruan tinggi BKD Kabupaten Sidoarjo bekerjasama dengan pihak	Belum ada

mana saja?	
Kepercayaan	
Apakah kepercayaan yang selama ini diberikan Bapak sebagai pimpinan kepada mereka?	-
Menurut Bapak, Apakah kepercayaan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak mempengaruhi keputusan tetap/keluar bekerja mereka?	-
Dukungan Pimpinan	
Apakah saja bentuk dukungan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak bidang TIK?	-
Adakah kasus, dimana pegawai kontrak diberhentikan sebelum kontrak habis karena tidak adanya dukungan pimpinan ?	-
Kepuasan Kerja	
Menurut Bapak, Bagaimana kinerja mereka di sini? Memuaskan atau belum?	-
Apakah saja hal yang dirasa belum memuaskan dari mereka selama disini?	-
Menurut Bapak, Apakah Kepuasan Kerja juga mempengaruhi Lama Masa kerja pegawai kontrak di BKD Kabupaten Sidoarjo?	-

INFORMAN 4

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi : Dinas Kominfo Kab. Sidoarjo
2. Tanggal Interview : 31 Desember 2019
3. Nama : Evi Wahyu Harini, S.Sos.
4. Jabatan : Kabid Pengembangan Informatika
5. Lama Kerja : 22 Tahun (Sejak CPNS)
6. Pengalaman
1. Staf di Dinas Pariwisata (1997-2001)
 2. Staf di Dinas perizinan (2001 - 2010)
 3. Kasubbag perencanaan Bappeda (2010 - 2013)
 4. Kasubbag evaluasi dan Pelaporan RSUD Sidoarjo (2013 - 2017)
 5. Kasubbag Evaluasi & Pelaporan Setda (2017 - 2019)
 6. kabid peng. Informatika (2019 - sekarang)

Sidoarjo 31 Desember 2019


EVI WAHYU HARINI

Kesuksesan Manajemen SDM TIK	
Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	Untuk model manajemen kesuksesan di pemda belum ada. Untuk mengukur SDM itu berdasarkan target kerja baik harian/bulanan, kedisiplinan, karena absen sidik jari
Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undangnya, Master	

Plan, dan lainnya.	juga. Itu saja sih
Gambar kerangka model manajemen SDM di Dinkominfo/ Pemkab Sidoarjo.	
Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	Kita ada , ada target untuk memperoleh sekian berdasarkan kebutuhan <i>programmer</i> yang diperlukan. Rekrutmen dilakukan secara terbuka (<i>open recruitmen</i>) melalui laman portal sekretariat daerah (Setda) Kabupaten Sidoarjo dan menyebarkan surat ke OPD-OPD dan kecamatan yang berisi tentang informasi lowongan ke masing-masing kecamatan.
Biasanya rekrutmennya <i>close</i> atau <i>open</i> ?	
Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	<i>Berdasarkan pengalaman dari Administrasi Pembangunan:</i> Iya, harapannya kita kan memang tidak pisah, cuman dengan berbagai alasan dia resign, kalau mengganggu ya mengganggu ritme kerja.
Rata-rata lama masa kerja tenaga kontrak disini?	Seharusnya sebelum membuat aplikasi itu kita harus membuat bispro (bisnis proses) terlebih dahulu, kemudian jika ada <i>programmer</i> yang resign dapat diturunkan. Rata-rata kontrak 1 tahun.
Lama masa kerja menjadi pertimbangan kesuksesan?	
Apakah Pengembangan Kompetensi (Pelatihan, <i>training</i> , workshop, sertifikasi, dan lain-lain) Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	Belum sempat, dua-duanya di bagian pembangunan pun belum, disini juga belum karena fokus pada pekerjaan ini dan itu. Namun, ke depan ini ada rencana mengadakan pelatihan untuk mereka.
Apa saja faktor yang dapat Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kabupaten	Berdasarkan target pekerjaan per orangnya, kamu mengerjakan ini dan itu, penilaian tersebut dilakukan pada masing-masing seksi (kasi), bagian yang satu tingkat di bawah saya. Sudah

Sidoarjo?	tercantum berdasarkan pada kontrak. Penilaian kinerja mereka berdasarkan absensi dan target kerja yang itu masih manual/ <i>offline</i> .
Apa yang menjadi alasan keluarnya (resign) pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	<p>Saya rasa kalau gaji tidak, karena sudah setara dengan UMK, bahkan mereka juga mendapatkan tunjangan makan, gaji 13, 14 dan lainnya. Jadi, kalau dari gaji sepertinya tidak.</p> <p>Dari ritme kerja disuruh ini itu, belum selesai ada lagi, selain itu juga dia pulang pergi dari pasuruan, alasan pribadi sih. Mungkin lebih ke beban kerja ya mas.</p>
Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo agar pegawai kontrak (khususnya bidang TIK) tidak keluar (resign) ? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya.	<p>Sebenarnya 1 bulan sebelum keluar harus konfirmasi terlebih dahulu, namun biasanya sebelum keluar bilang gitu aja.</p> <p>Kalau mencegah kita tidak bisa karena memang kontraknya sudah habis. Dinas pun tidak bisa ngapa-ngapain, mau dipunishment pun apa karena kontrak sudah habis.</p>
Apa saja Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	Harus dibagi-bagi jenis pekerjaannya.
Apakah terdapat perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo? Jika ada, apa saja?	Niatnya ada sih, seperti <i>short course</i> , bisa diikuti dengan PNS atau Dinas-dinas lain.
Apa rekomendasi/saran berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di Dinkominfo Kabupaten	Saran, untuk menyesuaikan ritme dan pembagian tugas pada SDM TIK, sehingga pekerjaan tidak terlalu luas,

Sidoarjo sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) yang keluar/resign?	namun spesifik pada masing-masing keahlian bidang teknologi informasi dan komunikasinya.
Kompensasi	
Apakah gaji pegawai bidang IT di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo berbeda dengan bidang lainnya? Kalau iya, mengapa?	Ada perbedaan, untuk programmer terdapat tunjangan keahlian khusus per bulan 1 juta, aturannya baru pertengahan tahun kemarin. Secara mungkin salah satunya untuk mengatasi <i>turnover</i> antara lain biar gak resign, standar gajinya di atas rata-rata dan itu sudah diatur di peraturan bupati (perbup).
Berapa Gaji yang mereka terima? Gaji tersebut diberikan tiap minggu atau bulan?	Gaji diberikan tiap bulan sebagaimana pegawai PNS.
Adakah bonus atau tambahan gaji? Jika ada, kapan itu diberikan?	Harusnya lembur bisa, jika kita anggar. Gaji ke 13 dan 14 itu dapat, masing-masing 1 juta.
Menurut Ibu, Jumlah dan Kualitas Pelamar pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo ini ditentukan oleh apa?	Iya, berdasarkan keahlian dan pendidikan minimal yaitu D3.
Rata-rata, berapa lama masa kerja mereka? Jika sebentar, kira-kira karena apa? Apakah karena Gaji?	Berdasarkan di Adpem dulu rata-rata 1 tahun berhenti meskipun ditengah-tengah bisa berhenti
Pelatihan	
Sebelum masuk kerja, apakah ada prosedur mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	Tidak ada sebelum. Prosedur mengikuti pelatihan dapat diikuti setelah pegawai mulai bekerja.
Sepanjang Ibu ketahui, Apakah ada pelatihan (training) setelah mereka menjadi pegawai kontrak di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo? Apa saja jika ada?	Belum ada untuk disini, karena masih baru sedangkan di adpem dulu belum sempat diikuti karena sibuk.

Jenjang Karir	
Apa saja posisi/jobdesk yang seringkali ditawarkan kepada pegawai kontrak yang baru?	Tidak ada jenjang karir.
Menurut Ibu, Apakah adanya Jenjang Karir mempengaruhi pegawai untuk tetap bekerja atau memutuskan keluar/resign ?	Jenjang karir pada PNS saja sulit apalagi jenjang karir pada non PNS, jadi tidak ada mas.
Apa Jenjang Karir tertinggi untuk pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?	Tidak ada
Desain Ruang Kerja	
Menurut Ibu, Mengapa desain tempat duduk atau ruang kerja pegawai kontrak harus seperti saat ini? Apa kelebihannya?	Tidak ada perbedaan dengan PNS, sebenarnya tidak ada enaknya. Kalau disini tidak memungkinkan disendirikan karena tidak memiliki gedung, sehingga tetap jadi satu dikumpulkan dengan masing-masing pimpinan seksi agar mengawasinya lebih <i>gampang</i> karena lebih dekat.
Menurut Ibu, Apakah desain ruang kerja semacam ini membantu pegawai kontrak untuk mengembangkan kompetensinya?	Iya, lebih mudah koordinasi dengan atasan.
Adakah rencana desain ulang ruang kerja atau tetap seperti ini sudah baik?	Ada rencana, kalau kita mendapatkan gedung sendiri, rencananya dibuat senyaman mungkin tapi prinsipnya mereka tetap dekat dengan atasannya.
Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	
Dari yang Ibu ketahui, perguruan tinggi mana saja yang telah bekerja sama dengan Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo dalam hal pengadaan atau pengembangan SDM TIK kontrak/honorar?	Setahu saya, belum ada. Sementara masih <i>open recruitment</i> dengan spesifikasi paling tidak D3.
Dalam bidang SDM TIK, selain dengan perguruan tinggi Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo bekerjasama dengan pihak mana saja ?	Belum ada.
Kepercayaan	

<p>Apa kepercayaan yang selama ini diberikan Ibu sebagai pimpinan kepada mereka?</p>	<p>Kepercayaan untuk keahlian yang mereka miliki, yaitu buat aplikasi, <i>handling error</i> itu kami percayakan pada mereka.</p>
<p>Menurut Ibu, Apa kepercayaan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak mempengaruhi keputusan tetap/keluar bekerja mereka?</p>	<p>Menurut saya tidak, karena kami berikan kepercayaan atas pekerjaan yang tidak bisa kami kerjakan ke mereka.</p>
<p>Dukungan Pimpinan</p>	
<p>Apa saja bentuk dukungan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak bidang TIK?</p>	<p>Dukungan dari sarana prasarana kita siapkan, sebisa mungkin ketika mereka bekerja itu kayak laptop, internet, kemudian ketika mereka konsultasi kita layani, jadi tidak dilepas begitu saja, namun ketika di awal 1, 2 bulan pertama belum ada pengadaan masih menggunakan laptop sendiri untuk sementara. Katakana ada non ASN 5 ya kita belikan 5.</p> <p>Saya rasa untuk hal-hal semacam itu di pemerintahan tidak menjadi kendala agar mereka bekerja bisa nyaman. Katakan suatu saat melakukan tes aplikasi membutuhkan Tab (tablet) ya kita adakan untuk <i>testing</i> aplikasi. Intinya kita dukung untuk sarana prasarana.</p>
<p>Adakah kasus, dimana pegawai kontrak diberhentikan sebelum kontrak habis karena tidak adanya dukungan pimpinan?</p>	<p>Tidak ada, cumin itu tadi sebagaimana yang saya sampaikan karena kita tidak memahami pekerjaannya, ketika kamu tidak bilang ke aku pekerjaanmu <i>over load</i> aku kan tidak tahu, pada akhir-akhir baru tahu ternyata pekerjaanmu ini kebanyakan.</p> <p>Dulu ketika saya di Adpem dulu sampai sakit, mual, pokoknya kondisi psikisnya kena karena tidak mau cerita, seperti</p>

	<p>misalnya dia biasanya bisa minum kopi kemudian ndak bisa mual. Contohnya: kerjakan ini ya? Bisa kah? Baik bu, tapi dia tidak bilang jika itu membebaninya.</p> <p>Selain itu ada faktor mereka sendiri, ditempatku waktu itu 2 orang, sedangkan disini kan 5 orang, waktu di adpem itu ada rekan kerjanya yang baru, kemudian temannya yang sehat sudah saling percaya dan merasa yakin pada temannya jika diberikan tugas ini dan itu, namun jika diganti teman yang baru maka dia akan berpikir apakah pekerjaan ini bisa selesai atau tidak, sehingga hal itu menyebabkan dia tidak nyaman, situasi dan lingkungan kerja, itu salah satu yang menyebabkan <i>programmer</i> ku <i>resign</i>. <i>Programmer</i> saya itu berbagai macam kepribadiannya, ada yang <i>full stack</i> itu bertahan 1 tahun lebih.</p> <p>Kita sangat bergantung sama mereka, sehingga kita upayakan mereka senyaman mungkin.</p>
Kepuasan Kerja	
<p>Menurut Ibu, Bagaimana kinerja mereka di sini? Memuaskan atau belum?</p>	<p>Terus terang, staf saya dari ada yang pegawai negeri, ada yang kontrak. Sejauh ini lebih bagus kinerja non ASN daripada ASN, saya bisa pressing mereka. Di Rumah Sakit saat itu kinerjanya bagus-bagus, mereka sistemnya sudah bagus setiap tahun ada evaluasi, bagus diperpanjang sehingga mereka takut diputus kontraknya. Untuk non ASN sulit dikendalikan.</p>
<p>Apa saja hal yang dirasa belum memuaskan dari mereka selama disini?</p>	<p>Kurang terbuka, karena terlalu takut sehingga tidak berani bilang.</p>

<p>Menurut Ibu, Apakah Kepuasan Kerja juga mempengaruhi Lama Masa kerja pegawai kontrak di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo?</p>	<p>Kalau menurutku, jika kita bekerja digaji di atas rata-rata maka situasi kerja menjadi penting, begini mas kita di instansi pemerintahan ini bekerja tanpa harus terburu-buru dikejar <i>deadline</i> dan bersaing <i>performance</i> aplikasi yang kita buat dan aplikasi kita pasti dipakai karena memang dibuat berdasarkan kebutuhan.</p>
---	--

INFORMAN 5

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi : DINAS KOMINFO KOTA MADIUN
2. Tanggal Interview : 08 JANUARI 2020
3. Nama : RHOOR AFLAH, S.KOM.
4. Jabatan : Kepala Bidang TIK Dinkominfo Kota Madiun
5. Lama Kerja : 16 TAHUN
6. Pengalaman :
1. staf Bagian organisasi BKD (PDE) 2003 - 2009
 2. Kasi Perencanaan & pemerintahan Bappeda 2009 - 2012
 3. Kasi Layanan & tata kelola e-gov. (2017 - 2019)
 4. Kabid TIK (2020 - sekarang)



MADIUN, 08 JANUARI 2020

[Handwritten signature]

Kesuksesan Manajemen SDM TIK	
Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan Dinkominfo Kota Madiun?	Belum ada modelnya. 1. Penyelesaian masalah cepat 2. Tingkat complain sedikit
Barangkali terdapat data pendukung,	

<p>misalkan Undang-undangnya, Master Plan, dan lainnya.</p>	<p>3. Service Level Aggrement</p>
<p>Gambar kerangka model manajemen SDM di Dinkominfo/ Pemkot Madiun.</p>	
<p>Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke Dinkominfo menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kota Madiun?</p>	<p>Di Dinas Kominfo Kota Madiun terdapat 2 jenis rekrutmen, ada <i>open</i> rekrutmen dan <i>close</i> rekrutmen (direkrut), keduanya terdapat standar minimal pendidikan sarjana pada bidang yang sesuai dengan kebutuhan, untuk <i>programmer</i> minimal S1 Teknik Informatika atau Sistem Informasi.</p>
<p>Biasanya rekrutmennya <i>close</i> atau <i>open</i>?</p>	
<p>Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kota Madiun?</p>	<p>Berpengaruh, rata-rata tenaga kontrak bidang TIK rekrutmen 2017 dan 2018 masih bekerja, belum ada yang keluar terkecuali 1 atau 2 orang yang memiliki permasalahan disiplin serta berpindah rumah atau diterima perusahaan lain yang lebih menjanjikan.</p>
<p>Rata-rata lama masa kerja tenaga kontrak disini?</p>	
<p>Lama masa kerja menjadi pertimbangan kesuksesan?</p>	<p>Lama masa kerja menjadi pertimbangan, karena ketika tes masuk ditanya mengenai selama ini pernah bekerja dimana, apa saja yang dikerjakan untuk mengetahui kompetensi dan keahlian yang mereka punya apakah sudah sesuai dengan kebutuhan.</p>
<p>Apakah Pengembangan Kompetensi (Pelatihan, <i>training</i>, workshop, sertifikasi, dan lain-lain) Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di Dinkominfo Kota Madiun?</p>	<p>Iya, tenaga kontrak dibawah saya, saya bebaskan dan dorong untuk mengikuti pelatihan atau sejenisnya selama itu meminta izin dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pekerjaan mereka, karena tidak mungkin jika saya mengikuti perkembangan teknologi terbaru saat ini, jadi mereka yang saya dorong untuk mengikuti pelatihan untuk mengikuti perkembangan terbaru.</p>

<p>Apa saja faktor yang dapat Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kota Madiun?</p>	<p><i>Take home pay</i> dan diberikan tanggung jawab</p>
<p>Apa yang menjadi alasan keluarnya (resign) pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kota Madiun?</p>	<p>Ada yang karena masalah disiplin, yaitu tidur di OPD lain saat bertugas, itupun sudah kami peringatkan beberapa kali namun masih tetap saja, ada juga yang karena diterima di PT. KAI, jika mereka diterima di perusahaan yang lebih bagus ya kami relakan. Namun jika tidak begitu jelas kami tahan dan tekankan apakah tidak sayang jika keluar dan seterusnya, namun keputusan keluar atau tidaknya tetap merupakan hak masing-masing.</p>
<p>Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh Dinkominfo Kota Madiun agar pegawai kontrak (khususnya bidang TIK) tidak keluar (resign)? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya.</p>	<p>Jika kontrak sudah habis dan terdapat prospek pekerjaan yang lebih baik ya kita persilahkan, namun jika kurang jelas tetap kita tawarkan untuk tidak keluar.</p>
<p>Apa saja Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di Dinkominfo Kota Madiun?</p>	<p>Diberikan fasilitas sarana prasarana yang mereka butuhkan, kenyamanan bekerja dan mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan lainnya, serta diberikan gaji atau kompensasi yang layak.</p>
<p>Apakah terdapat perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di Dinkominfo Kota</p>	<p>Sudah kami laksanakan.</p>

Madiun? Jika ada, apa saja?	
<p> Apa rekomendasi/saran berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di Dinkominfo Kota Madiun sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) yang keluar/resign? </p>	<p> Memberikan perhatian pada mereka, jika kita positif dengan mereka pasti mereka juga akan positif terhadap kita. </p>
Kompensasi	
<p> Apakah gaji pegawai bidang IT di Dinkominfo Kota Madiun berbeda dengan bidang lainnya? Kalau iya, mengapa? </p>	<p> Berbeda, terdapat 3 jenis tenaga kontrak bidang TIK di Kominfo, yaitu: upahan, tenaga ahli dan kontrak dari pemerintah kota. </p>
<p> Berapa Gaji yang mereka terima? Gaji tersebut diberikan tiap minggu atau bulan? </p>	<p> Gaji diberikan tiap bulan sebagaimana pegawai lainnya. </p>
<p> Adakah bonus atau tambahan gaji? Jika ada, kapan itu diberikan? </p>	<p> Ada lembur, bantuan transport dan THR. Bahkan jika bepergian dinas mereka juga diberikan SPPD. </p>
<p> Menurut Bapak, Jumlah dan Kualitas Pelamar pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kota Madiun ini ditentukan oleh apa? </p>	<p> Pendidikan terakhir dan bidang keahlian mereka </p>
<p> Rata-rata, berapa lama masa kerja mereka? Jika sebentar, kira-kira karena apa? Apakah karena Gaji? </p>	<p> Rata-rata 1 tahun, ada yang masuk dari tahun 2017 masih bertahan hingga saat ini. Ada yang keluar karena masalah disiplin, diterima di tempat kerja lainnya dan ada yang pindah rumah mengikuti keluarga. </p>
Pelatihan	
<p> Sebelum masuk kerja, apakah ada prosedur mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kota Madiun? </p>	<p> Tidak ada sebelum. Setelah direkrut baru ada pelatihan. </p>
<p> Sepanjang Bapak ketahui, Apakah ada pelatihan (training) setelah mereka menjadi pegawai kontrak di </p>	<p> Ada, pelatihan Android, pelatihan Progresif Web Application, bahkan mereka bisa mencari sendiri dan </p>

Dinkominfo Kota Madiun? Apa saja jika ada?	mengusulkan kepada kami, jika itu sesuai dengan kebutuhan bisa disetujui, namun setelah mengikuti pelatihan mereka harus ada <i>output</i> -nya.
Jenjang Karir	
Apa saja posisi/jobdesk yang seringkali ditawarkan kepada pegawai kontrak yang baru?	Di bidang TIK Kominfo Kota Madiun ada <i>Programmer, Design</i> grafis, Video editor, Implementator e-Government dan Jaringan.
Menurut Bapak, Apakah adanya Jenjang Karir mempengaruhi pegawai untuk tetap bekerja atau memutuskan keluar/resign ?	Bisa jadi, namun dari beberapa pegawai kontrak yang pindah, hanya 1 hingga 2 orang yang disebabkan alasan menerima pekerjaan di tempat lain, ada juga yang masalah disiplin atau sikap dan ada juga disebabkan mengikuti keluarga yang pindah rumah.
Apa Jenjang Karir tertinggi untuk pegawai kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kota Madiun?	Jenjang Karir ada, yaitu sebagai pegawai upahan dan tenaga ahli, mentok tenaga ahli itupun jika memiliki sertifikasi keahlian tertentu. Untuk status kontrak pemkot dari status <i>open recruitmen</i> di awal dan itu harus ada SK dari pemkot, untuk tenaga upahan sepertinya tidak bisa ke arah sana.
Desain Ruang Kerja	
Menurut Bapak, Mengapa desain tempat duduk atau ruang kerja pegawai kontrak harus seperti saat ini? Apa kelebihannya?	Agar lebih mudah koordinasi dan monitoring
Menurut Bapak, Apakah desain ruang kerja semacam ini membantu pegawai kontrak untuk mengembangkan kompetensinya?	Bisa, karena pegawai kontrak disendirikan. Bahkan untuk sistem dengan evaluasi PNS saat ini, misalkan dengan e-kinerja. Para PNS yang kurang bagus tidak kami hiraukan dan kasih pekerjaan, sehingga mereka sendiri yang kesulitan mengisi komponen pekerjaan sehari-hari, hal itu

	memaksa mereka untuk mengerjakan suatu pekerjaan.
Adakah rencana desain ulang ruang kerja atau tetap seperti ini sudah baik?	Sudah kami lakukan, selain setelah pindah gedung, pegawai kontrak bidang TIK juga jumlahnya banyak sehingga harus ada di beberapa ruangan, termasuk ada yang 1 ruangan khusus <i>programmer</i> , saat ini mereka sedang proses pindah ruangan.
Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	
Dari yang Bapak ketahui, perguruan tinggi mana saja yang telah bekerja sama dengan Dinkominfo Kota Madiun dalam hal pengadaan atau pengembangan SDM TIK kontrak/honorer?	Kerjasama pengadaan tidak ada, namun kerjasama pengembangan SDM, seperti pelatihan atau sertifikasi, kami rekanan secara tidak tertulis dengan PENS, UGM, ITS dan ITB.
Dalam bidang SDM TIK, selain dengan perguruan tinggi Dinkominfo Kota Madiun bekerjasama dengan pihak mana saja?	Ada, yaitu dengan Inixindo, kerjasama tidak tertulis atau MoU.
Kepercayaan	
Apa kepercayaan yang selama ini diberikan Bapak sebagai pimpinan kepada mereka?	Handel aplikasi/database, seputar kerja bahkan beberapa kami ajak proyekan.
Menurut Bapak, Apa kepercayaan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak mempengaruhi keputusan tetap/keluar bekerja mereka?	Tidak, karena mereka sangat kami beri kepercayaan, hingga pelatihan pun bisa mencari sendiri, SPPD kami fasilitasi, asalkan prosedur dan <i>output</i> -nya jelas kami dukung.
Dukungan Pimpinan	
Apa saja bentuk dukungan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak bidang TIK?	Boleh ikut pelatihan, mereka juga bisa mencari pelatihan sendiri, sarana prasarana pekerjaan <i>full</i> buat mereka hingga dapat SPPD jika dinas keluar dan itu yang besar dari mereka.
Adakah kasus, dimana pegawai kontrak diberhentikan sebelum kontrak habis karena tidak adanya dukungan	Ada, namun itu setelah melalui beberapa kali peringatan atas

pimpinan?	pelanggaran disiplin dan perilaku yang kurang baik. Selain itu belum ada.
Kepuasan Kerja	
Menurut Bapak, Bagaimana kinerja mereka di sini? Memuaskan atau belum?	Kalau saya pribadi belum puas, jika sudah puas mereka pasti sudah saya berhentikan, hehe ... Namun mereka sudah sesuai target, kalau puas belum karena keinginan saya masih banyak.
Apa saja hal yang dirasa belum memuaskan dari mereka selama disini?	Belum semua terhandel, inisiatif untuk mengambil keputusan masih kurang, mereka masih membutuhkan adanya saya, mungkin juga karena memang hal itu bukan masuk ranahnya mereka.
Menurut Bapak, Apakah Kepuasan Kerja juga mempengaruhi Lama Masa kerja pegawai kontrak di Dinkominfo Kota Madiun?	Iya, jika tidak memuaskan otomatis kontrak tidak akan diperpanjang.

INFORMAN 6

PROFIL INFORMAN

1. Nama Instansi	:	BKD KOTA MADIUN
2. Tanggal Interview	:	08 JANUARI 2020
3. Nama	:	ERWIT PRIHARTO, S.T.
4. Jabatan	:	PRAGATA KOMPUTER DATA PUS
5. Lama Kerja	:	9 TAHUN
6. Pengalaman	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. STAF PRAGATA KOMPUTER DISTUB FORUMFO (2010 - 2012) 2. STAF DATA PUS BKD (2012 - 2019) 3. KABUBAG MONITORING EVALUASI KESIATAN (2020 - SEKARANG)

MADIUN 08 JANUARI 2020


Erwit P.

Kesuksesan Manajemen SDM TIK	
Apa saja faktor yang menjadi kunci kesuksesan Manajemen SDM (Khususnya) TIK di lingkungan BKD Kota Madiun?	Belum ada modelnya, acuan kita adalah aturan undang-undang. Karena di BKD tidak terdapat SDM TIK honorer/kontrak, jadi tidak tahu.
Barangkali terdapat data pendukung, misalkan Undang-undangnya, Master	Namun untuk SDM honorer biasanya dari target harian dan kepuasan masing-

Plan, dan lainnya.	masing OPD.
Gambar kerangka model manajemen SDM di BKD/ Pemkot Madiun.	
Apakah Jumlah/Kualitas Pelamar Kerja ke BKD menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kota Madiun?	Untuk tataran pemkot Madiun ada <i>open</i> dan <i>close</i> juga, cuman dibawah BKD bukan untuk tenaga bidang TIK, tapi non TIK.
Biasanya rekrutmennya <i>close</i> atau <i>open</i> ?	
Apakah Lama Masa Kerja Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kota Madiun?	Untuk di BKD Kota Madiun kebetulan tidak terdapat pegawai kontrak bidang TIK.
Rata-rata lama masa kerja tenaga kontrak disini?	
Lama masa kerja menjadi pertimbangan kesuksesan?	
Apakah Pengembangan Kompetensi (Pelatihan, <i>training</i> , workshop, sertifikasi, dan lain-lain) Pegawai menjadi salah satu faktor kesuksesan Manajemen SDM di BKD Kota Madiun?	Untuk pegawai kontrak minim pelatihan, disamping tidak ada anggaran juga dioptimalkan di PNS.
Apa saja faktor yang dapat Meningkatkan Penilaian Kinerja Pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kota Madiun?	Displin kerja, perilaku dan kepuasan OPD tempat dia bekerja.
Apa yang menjadi alasan keluarnya (resign) pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kota Madiun?	Biasanya karena pindah rumah dengan keluarga atau diterima di tempat lain, namun di BKD tidak ada tenaga kontrak TIK, tugasnya dirangkap PNS yang bisa sedikit-sedikit tentang TIK,

	disamping itu juga tugas khusus TIK tidak begitu banyak, paling olah data, itu bisa dihandle PNS.
Apa upaya (mekanisme) yang dilakukan oleh BKD Kota Madiun agar pegawai kontrak (khususnya bidang TIK) tidak keluar (resign) ? Misalkan diberikan reward yang lebih besar, disediakan jenjang karir yang lebih luas atau lainnya.	Tidak ada, karena tidak ada aturan yang mengikat kecuali kontrak itu sendiri.
Apa saja Strategi yang digunakan untuk mengurangi tingkat perpindahan (keluarnya pegawai khususnya bidang TIK) di BKD Kota Madiun?	Tidak ada, karena tidak ada SDM TIK kontrak di BKD Kota Madiun.
Apakah terdapat perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) di BKD Kota Madiun? Jika ada, apa saja?	Diserahkan pada masing-masing OPD yang memiliki tenaga kontrak bidang TIK.
Apa rekomendasi/saran berdasarkan hasil evaluasi yang pernah dilakukan selama ini di BKD Kota Madiun sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pegawai (khususnya pegawai kontrak bidang TIK) yang keluar/resign ?	Membuat aturannya.
Kompensasi	
Apakah gaji pegawai bidang IT di BKD Kota Madiun berbeda dengan bidang lainnya? Kalau iya, mengapa?	Tidak ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Berapa Gaji yang mereka terima? Gaji tersebut diberikan tiap minggu atau bulan ?	Tidak ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD. Kalau di OPD-OPD biasanya per bulan.
Adakah bonus atau tambahan gaji ? Jika ada, kapan itu diberikan?	Tidak ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.

Menurut Bapak, Jumlah dan Kualitas Pelamar pegawai kontrak bidang TIK di BKD Kota Madiun ini ditentukan oleh apa?	Tidak ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Rata-rata, berapa lama masa kerja mereka? Jika sebentar, kira-kira karena apa? Apakah karena Gaji?	Rata-rata 1 tahun untuk dinas-dinas kita amati.
Pelatihan	
Sebelum masuk kerja, apakah ada prosedur mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk pegawai kontrak bidang TIK di BKD Kota Madiun?	Tidak ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD. Jikapun ada biasanya setelahnya.
Sepanjang Bapak ketahui, Apakah ada pelatihan (training) setelah mereka menjadi pegawai kontrak di BKD Kota Madiun? Apa saja jika ada?	Tidak ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Jenjang Karir	
Apa saja posisi/jobdesk yang seringkali ditawarkan kepada pegawai kontrak yang baru?	Biasanya di OPD itu <i>programmer</i> , untuk petugas jaringan kita serahkan ke <i>provider</i> internet.
Menurut Bapak, Apakah adanya Jenjang Karir mempengaruhi pegawai untuk tetap bekerja atau memutuskan keluar/resign ?	Bisa jadi, namun untuk pegawai kontrak jarang ada jenjang karir setau saya. Kalau di Kota Madiun ada 3 status pegawai kontrak, yaitu upahan, tenaga ahli dan kontrak pemkot.
Apa Jenjang Karir tertinggi untuk pegawai kontrak bidang TIK di BKD Kota Madiun?	Tenaga ahli, untuk tenaga kontrak hanya di pemkot Madiun itupun untuk selain bidang TIK.
Desain Ruang Kerja	
Menurut Bapak, Mengapa desain tempat duduk atau ruang kerja pegawai kontrak harus seperti saat ini? Apa kelebihannya?	Kebetulan di BKD belum ada tenaga kontrak bidang TIK
Menurut Bapak, Apakah desain ruang kerja semacam ini membantu pegawai kontrak untuk mengembangkan kompetensinya?	Kebetulan di BKD belum ada tenaga kontrak bidang TIK
Adakah rencana desain ulang ruang kerja atau tetap seperti ini sudah baik?	Kebetulan di BKD belum ada tenaga kontrak bidang TIK

Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	
Dari yang Bapak ketahui, perguruan tinggi mana saja yang telah bekerja sama dengan BKD Kota Madiun dalam hal pengadaan atau pengembangan SDM TIK kontrak/honoror?	Setau saya belum ada.
Dalam bidang SDM TIK, selain dengan perguruan tinggi BKD Kota Madiun bekerjasama dengan pihak mana saja ?	Setau saya belum ada.
Kepercayaan	
Apa kepercayaan yang selama ini diberikan Bapak sebagai pimpinan kepada mereka?	Belum ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Menurut Bapak, Apa kepercayaan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak mempengaruhi keputusan tetap/keluar bekerja mereka?	Belum ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Dukungan Pimpinan	
Apa saja bentuk dukungan yang pimpinan berikan kepada pegawai kontrak bidang TIK?	Belum ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Adakah kasus, dimana pegawai kontrak diberhentikan sebelum kontrak habis karena tidak adanya dukungan pimpinan ?	Setau saya di dinas-dinas lain belum ada.
Kepuasan Kerja	
Menurut Bapak, Bagaimana kinerja mereka di sini? Memuaskan atau belum ?	Belum ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Apa saja hal yang dirasa belum memuaskan dari mereka selama disini?	Belum ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.
Menurut Bapak, Apakah Kepuasan Kerja juga mempengaruhi Lama Masa kerja pegawai kontrak di BKD Kota Madiun?	Belum ada tenaga kontrak bidang TIK di BKD.

3. DOKUMENTASI PENELITIAN



Survei ke Dinas Kominfo Kota Surabaya tahap disposisi informan



Wawancara dengan informan dari Dinas Kominfo Kota Surabaya



Wawancara dengan disposisi Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kominfo Kota Surabaya



Wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data BKD Kota Surabaya



Pengisian kuisioner survei dari salah satu dari 5 staf honorer TIK BKD Kota Surabaya



Wawancara dengan Staf Sub Bidang Perencanaan dan Informasi BKD Kabupaten Sidoarjo



Wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Informatika Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo



Lokasi tempat duduk staf honorer/kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo



Lokasi tempat duduk staf honorer/kontrak bidang TIK di Dinkominfo Kabupaten Sidoarjo



Wawancara dengan Kepala Bidang TIK Dinas Kominfo Kota Madiun



Lokasi tempat duduk yang disendirikan di ruang khusus staf honorer/kontrak bidang TIK di Dinas Kominfo Kota Madiun



Wawancara dengan staf pengelolaan Data PNS di BKD Kota Madiun

BIODATA PENULIS



Muhamad Nasrullah, lahir di Sidoarjo pada tanggal 09 Mei 1990. Penulis telah menempuh pendidikan formal di SDN 1 Bogempinggir, SMPN 1 Krian, dan MA Darul Hikmah. Pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 pada Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, kemudian penulis melanjutkan studi Pascasarjana pada program Magister Departemen Sistem Informasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya dan memilih konsentrasi di bidang penelitian Laboratorium Manajemen Sistem Informasi (MSI). Pada penelitian tesis ini, penulis mengambil konsentrasi dengan topik Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi Komunikasi (SDM TIK), masih dalam kerangka e-Government. Kritik dan saran yang membangun dapat disampaikan melalui em.nashrul@gmail.com.