

**PENGGUNAAN REMINDER SEBAGAI *NUDGE*  
DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI PEGAWAI  
UNTUK MELENGKAPI DATA DI SISTEM  
KEPEGAWAIAN DITJENPAS**

**Ekha Nurfitriana**

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

**Maki Zaenudin Subarkah**

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Journal of Correctional Issues  
2019 Vol.2 (2), 86-92  
Politeknik Ilmu  
Pemasyarakatan

Review  
12 Oktober 2019

Accepted  
4 November 2019

**Abstract**

We tested the use of reminder techniques to increase participation of Sekertariat Direktorat Jenderal Pemasyarakatan employees to complete and update their staffing data independently through the design of one group pre-post test. We weight the completeness of data from each employee based on information categories. Those who are still incomplete are then given a reminder in the form of a circular to immediately complete the staffing data. We find that there is an increase in completeness of data from an average number of completeness 64.94% to 75,22%. Paired sample t-test results show that there is a significant difference ( $t = 24.198$ ;  $n = 176$ ;  $p < 0.0005$ ;  $d = .77$ ) between conditions before and after the intervention is given to employees.

**Keywords:**

*Nudge, Reminder, Correctional*

**Abstrak**

Kami mengujicobakan penggunaan teknik *reminder* untuk meningkatkan partisipasi para pegawai di bagian Sekertariat Direktorat Jenderal Pemasyarakatan untuk melengkapi dan memutakhirkan data kepegawaian mereka secara mandiri melalui desain *one group pre-post test*. Kami melakukan pembobotan terhadap kelengkapan data dari setiap pegawai berdasarkan kategori informasi. Mereka yang masih belum lengkap kemudian diberikan sebuah *reminder* dalam bentuk surat edaran untuk segera melengkapi data kepegawaian. Kami menemukan bahwa terdapat peningkatan kelengkapan data dari rata-rata jumlah kelengkapan 64,94% menjadi 75,22%. Hasil uji t-test paired sample menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan ( $t = 24.198$ ;  $n = 176$ ;  $p < 0.0005$ ;  $d = .77$ ) antara kondisi sebelum dan sesudah intervensi diberikan kepada pegawai.

**Kata kunci:**

*Nudge, Pengingat, Manajemen SDM Pemasyarakatan*

## Pendahuluan

Data yang lengkap, *valid* dan *up to date* (relevan) merupakan hal yang paling mendasar dalam hal manajemen kepegawaian. Hal yang paling sering terjadi ketika ada pihak lain baik dari internal maupun eksternal yang membutuhkan data pegawai yang terjadi adalah data-data tersebut tidak *up to date*, dan tidak lengkap. Hal ini menjadikan bagian kepegawaian perlu untuk melakukan konfirmasi ulang kepada Pegawai yang bersangkutan.

Secara sistem, manajemen data kepegawaian sebenarnya sudah bersifat dua arah, artinya pegawai tidak perlu harus menyampaikan informasi berjenjang sebelum tercatat oleh sistem. Akan tetapi para pegawai bisa berpartisipasi dalam memutakhirkan data melalui aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sudah dapat diakses oleh masing-masing pegawai. Sayangnya tingkat partisipasi dari pegawai yang rendah menjadikan data belum akurat dan handal.

Salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi adalah menggunakan teknik *nudge* berupa *reminder* (Castleman dan Page, 2015). Castleman dan Page (2015) menguji cobakan teknik *reminder* kepada siswa untuk mengingatkan tenggat waktu dan syarat untuk mendaftar ke perguruan tinggi. Teknik ini pun telah coba diaplikasikan dalam beberapa konteks seperti pengambilan keputusan terkait kesehatan (Altman dan Traxler,

2014; Calzolari dan Nardotto, 2014), pembayaran kredit (Cadena dan Schoar,

2011; Karlan et.al., 2012), penggalangan dana dan donasi (Vuletic, 2015; Damgaard et.al., 2016).

Selain itu, pada tahun 2009 Karlan et.al. melakukan evaluasi pada 25 penelitian yang menggunakan teknik *reminder* yang dilaksanakan di berbagai negara. Hasilnya ia menemukan bahwa pengingat berupa pesan memiliki dampak terhadap perubahan perilaku dengan aneka luaran seperti pencegahan merokok, aktifitas fisik, minum obat dan perilaku lainnya.

Tujuan dari penelitian ini berupaya untuk menguji seberapa efektif teknik *reminder* untuk meningkatkan partisipasi pegawai untuk mengisi data-data kepegawaian.

## Metode

**Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Data Kepegawaian yang Belum Lengkap**

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen one group pre post test design yang melibatkan 176 pegawai di Sekertariat Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Tahap pertama dari penelitian ini adalah penghitungan kelengkapan data kepegawaian secara keseluruhan. Data yang dicek kelengkapannya adalah foto, tanggal lahir, jenis kelamin, agama, status pernikahan, LHKPN, tanggal lapor NHK, golongan darah, alamat tinggal, alamat sesuai KTP, Bank yang digunakan, rekening gaji, unit kerja, tipe pegawai, status pegawai, tanggal pensiun, KPPN,

jenis pegawai, kedudukan, kartu pegawau, ASKES, Taspen, NPWP, NIK, No. Dosir, nomor telepon, email dan nama suami/istri. Berdasarkan pengecekan kelengkapan data pegawai ditemukan beberapa data yang belum diisi oleh mayoritas pegawai.

Setelah kondisi secara umum ditemukan maka tahap selanjutnya dari penelitian ini adalah menentukan skor kelengkapan data kepegawaian dari tiap-tiap pegawai. Hasil analisis deskriptif dari SPSS menunjukkan bahwa rata-rata pegawai baru melengkapi 64,94 % data kepegawaiannya. Hasil ini kemudian

dijadikan data *baseline* atau skor awal sebelum perlakuan diberikan.

Tahap selanjutnya adalah pembuatan surat untuk mengingatkan para pegawai agar melengkapi data-data kepegawaiannya. Surat tersebut lalu didistribusikan kepada setiap pegawai. Dua minggu setelah surat didistribusikan pengukuran kelengkapan data dilakukan kembali untuk melihat perubahan yang terjadi. Hasil perbandingan sebelum dan sesudah dianalisis melalui SPSS dengan menggunakan analisis *t-test paired sample*.

statistik juga menunjukkan adanya peningkatan rata-rata kelengkapan data pegawai secara keseluruhan dari semula 64,94 % menjadi 75,22 %. Hasil uji T-test paired sample menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan ( $t = 33,67$ ;  $n = 176$ ;  $p = .00$ ) antara kondisi sebelum dan sesudah intervensi diberikan kepada pegawai.

Tercatat peningkatan paling signifikan terdapat pada data KPPN yang mencapai 100% diikuti data Rekening Gaji yang menjadi sebanyak 100%, data Bank sebanyak 100 %, data nama istri/suami menjadi 97,16 %, data nomor telepon 48,30 %, status pernikahan 100 %, Foto

### Gambar 1. Perbandingan Kelengkapan Data Sebelum dan Sesudah Intervensi

#### Hasil

Setelah dilakukan pengukuran terdapat beberapa perubahan data kepegawaian yang tercatat oleh sistem kepegawaian SIAP. Hasil pengolahan

100%, Taspem 30,11%, Agama 100% golongan darah 39,77 % dan jenis pegawai 39,77 %. Namun, masih ada beberapa data yang belum dilengkapi atau belum ada progress oleh pegawai

seperti NHH/tanggal lapor, Alamat Tinggal, Alamat KTP, Kedudukan, Kartu Pegawai, Askes, NPWP, NIK, Dosir, dan Email. Sistem tidak mencatat adanya perubahan selama dua minggu setelah surat diberikan.

### Pembahasan

Teknik *reminder* sekali lagi menunjukkan kehandalannya dalam merubah perilaku. Data kepegawaian meningkat kelengkapannya dibanding kondisi semula. *Reminder* merupakan salah satu dari tiga R yang mempengaruhi perilaku menurut Duhigg (2012). *Reminder* mempengaruhi perilaku sebagai pemicu yang menginisiasi perilaku. Begitupun dalam konteks penelitian ini *reminder* berhasil memicu perilaku pengisian data kepegawaian. Seringkali manusia dipenuhi oleh banyak informasi yang berkompetisi satu sama lain untuk masuk ke dalam atensi (Anderson, 2012). Maka dari itu *reminder* membantu informasi tertentu agar mendapat atensi sehingga bisa diolah menjadi sikap hingga perilaku oleh manusia.

Walaupun begitu hasil menunjukkan bahwa terdapat beberapa data kepegawaian yang tidak bertambah persentase kelengkapannya. Data ini bisa jadi dipengaruhi oleh adanya hambatan untuk melakukan pengisian. Hambatan tersebut seperti kurang pemahannya pegawai tentang cara mengisi, kurang detailnya informasi panduan yang ada, dan data tidak diketahui. Sebagai contoh data yang tidak diketahui adalah nomor dosir dan Karpeg. Informasi tentang

pengisian nomor dosir tidak dijelaskan secara detail bagaimana cara mengetahui informasi nomor dosir. Selain itu, sebagian pegawai ada yang belum mendapatkan karpeg, sehingga tidak dapat melengkapi data yang dimaksud. Kegiatan ini selain sebagai *reminder* bagi pegawai juga *reminder* bagi petugas kepegawaian. Artinya dari progress yang telah diketahui dapat dianalisis penyebabnya, dan ketika sudah diketahui penyebabnya maka ditemukan solusi pemecahan masalahnya. Menurut Ajzen dan Fishbein (1980) hambatan dapat mempengaruhi perilaku sebagai pencegah perilaku, terutama ketika kemampuan dan dukungan tidak sebesar hambatan yang dialami. Bila diamati data kepegawaian yang masih belum berubah maka ada kesamaan pola dimana mayoritas data yang belum dilengkapi berkaitan dengan nomor kartu khusus dari setiap data. Perlu digali lebih lanjut kepada setiap partisipan dalam penelitian ini, apakah ketersediaan kartu tersebut saat pengisian menjadi hambatan dalam pengisian data atau ada hambatan lain yang menghambat perilaku pengisian data kepegawaian.

### Kesimpulan

Teknik *reminder* kembali terbukti dapat digunakan sebagai metode untuk merubah perilaku manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan teknik *reminder* dapat meningkatkan 10,28% kelengkapan data kepegawaian secara keseluruhan. Walaupun begitu masih ada data kepegawaian yang belum meningkat kelengkapannya. Hal ini diduga akibat

adanya faktor yang menghambat perilaku pengisian data kepegawaian. Untuk mencapai lengkapnya 100% data kepegawaian maka perlu untuk ditelusuri faktor apa saja yang kiranya menghambat pengisian data kepegawaian. Selain itu perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengkaji dampak *reminder* lanjutan yang lebih spesifik dan dibuat secara personal mengikuti kelengkapan dari data masing-masing pegawai. Sehingga umpan balik lebih terkesan personal.

### Implikasi

Data kepegawaian yang mutakhir dan dapat diandalkan merupakan salah satu pilar penting dalam manajemen SDM. Melalui data yang mutakhir pengelolaan SDM berbasis kompetensi sangat mungkin diterapkan dalam masyarakat. Tidak menutup kemungkinan kedepan data pengembangan diri dan kompetensi bisa tertata dengan baik melalui sistem, sehingga bagian kepegawaian dapat memproyeksikan kebutuhan pegawai, pelatihan, promosi dan mutasi pegawai yang lebih akurat dan berlandaskan data.

### Referensi

- Altmann, S & Traxler, C. (2014). *Nudges at the Dentist*. European Economic Review. (72)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Anderson, S.P & Palma, A. (2012). *Competition for attention in the information (overload) Age*. The RAND Journal of Economics Vol 43, No. 1.
- Cadena X., Schoar A. (2011). *Remembering to pay? Reminders vs. financial incentives for loan payments* (No. w17020). National Bureau of Economic Research.
- Calzolari G., Nardotto M. (2011). *Nudging with information: a randomized field experiment on reminders and feedback*. Centre for Economic Policy Research - Discussion Papers, 8571 (September).
- Castleman B.L. & Page,L.C. (2015). *Summer nudging: Can personalized text message and peer mentor outreach increase college going among low-income high school graduate?*. Journal of Economic Behavior & Organization, 115, 144-160.
- Damgaard M. T., Gravert C. (2016). *The hidden costs of nudging: Experimental evidence from reminders in fundraising*. Working papers in Economics , University of Gothenburg.
- Duhigg, Charles. (2012) *The power of habit :why we do what we do in life and business* New York : Random House,
- Karlan D., Knight, R., Udry C. (2012). *Hoping to win, expected to lose: Theory and lessons on micro enterprise development* (No. w18325). National Bureau of Economic Research.

Vuletic D. (2015) *How Effective are Reminders and Frames in Incentivizing Blood Donations?*  
CERGE-EI Working Paper Series No. 554